Tratat de dreptul muncii

Editura MUSTANG

CUPRINS

Capitolul V

Capitolul I

RAPORTUL JURIDIC DE MUNCĂ

1. Consideraţii generale privind raportul juridic

Normele juridice nu reprezintă un scop în sine, ci au menirea să modeleze comportamente umane şi relaţii sociale; faptele sociale nu capătă semnificaţie juridică fără aportul normativităţii juridice, relaţiile sociale „se încarcă" juridiceşte sub acţiunea normelor juridice[1].

Nu toate raporturile sociale sunt raporturi juridice, dar orice raport social este susceptibil de a deveni raport juridic. Prin intermediul reglementării juridice relaţiile sociale capătă o fizionomie specifică şi devin raporturi juridice.

Ceea ce separă raportul juridic de toate celelalte raporturi sociale îl constituie faptul că această legătură socială este reglementată de o normă specifică, norma de drept[2].

Conduita prescrisă de o normă devine realitate atunci când se concretizează într-un raport social, stabilit între anumite persoane care dispun de drepturi şi obligaţii conferite de normele juridice[3].

Oamenii intră în raporturi juridice urmărind realizarea, de cele mai multe ori, unor scopuri personale, fie sunt determinaţi să intre în asemenea raporturi ca rezultat al producerii unor fapte exterioare, independente de voinţa lor.

Raportul juridic poate fi definit ca acea legătură socială, reglementată de norma juridică conţinând un sistem de interacţiune reciprocă între participanţi determinaţi, legătură ce este susceptibilă de a fi apărată pe calea coerciţiunii statale[4].

Raporturile juridice fiind norme juridice în acţiune, sunt, totodată şi o treaptă necesară în realizarea şi aplicarea dreptului. Fiecare ramură de drept tratează raportul juridic al ramurii respective[5] existând o multitudine de raporturi de drept, dată, în esenţă, de multitudinea relaţiilor sociale care se stabilesc între membrii unei societăţi.

Raportul juridic este definit ca o relaţie socială, individualizată reglementată de norma de drept, apărată de stat, caracterizată prin existenţa drepturilor şi obligaţiilor

---

[1] I. Cetrerchi, I. Craiovan, *Introducere în Teoria generală a dreptului*, Editura All, Bucureşti, 1996, p. 95.
[2] Sofia Popescu, *Teoria generală a dreptului*, Editura Lumina Lex, Bucureşti, 2000, p. 226.
[3] Dan Ţop, *Tratat de dreptul muncii*, Editura Wolters Kluwer, Bucureşti, 2008, p. 7
[4] Nicolae Popa, *Teoria generală a dreptului*, Editura Actami, Bucureşti, 1997, p. 289.
[5] Adam Popescu, *Teoria generală a dreptului*, Editura Fundaţiei „România de Mâine", Bucureşti, 1998, p. 182.

specifice[6]. Prin urmare, şi raportul juridic de muncă este o relaţie socială, cu caracter precumpănitor patrimonial, reglementată de normele dreptului muncii"[7].

2. Premisele raportului juridic de muncă

Pentru ca un raport juridic să poată apare şi să se desfăşoare este nevoie de existenţa unor factori premergători, denumiţi adesea premise, care trebuie să existe (aşa cum arată denumirea) înainte de apariţia raportului juridic, şi anume: norma juridică, subiectele raportului juridic şi faptele juridice[8].

Existenţa normei juridice, subiectele de drept şi faptele juridice sunt considerate de majoritatea autorilor ca premise fundamentale ale apariţiei raportului juridic. Existenţa concomitentă a acestor premise, condiţii sau elemente dă naştere raporturilor juridice fie ca urmare a îndeplinirii dispoziţiei normei juridice, fie a aplicării sancţiunii.

Norma juridică reprezintă premisa fundamentală a naşterii unui raport juridic. Realizarea normelor de drept prin intermediul raportului juridic reprezintă latura dinamică a reglementării juridice, raportul juridic reprezentând modalitatea cea mai frecventă prin care energia normelor de drept se inserează în viaţa socială. În ansamblul premiselor care condiţionează raportul juridic, norma juridică exercită rolul fundamental, celelalte premise fiind în strânsă interdependenţă.

În doctrină s-a menţionat că „prestarea muncii se realizează în cadrul unor raporturi sociale care, odată reglementate prin norme de drept, devin, de regulă, raporturi juridice de muncă"[9].

Codul muncii[10] prevede în art. 1, că acesta reglementează totalitatea raporturilor individuale şi colective de muncă, cu alte cuvinte, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă nu trebuie să cuprindă în conţinutul lor dispoziţii derogatorii de la această reglementare, cu excepţia stabilirii unor situaţii mai favorabile pentru salariaţi.

Totodată, prin normele acestuia se asigură şi controlul aplicării reglementărilor din domeniul raporturilor de muncă, precum şi jurisdicţia muncii. Acestea reprezintă o garanţie a aplicării prevederilor prezentei reglementări multitudinii raporturilor juridice de muncă prezente în societate.

Raporturile de muncă reglementate prin statute sau legi speciale vor fi supuse dispoziţiilor Codului muncii, numai în măsura în care legile speciale sau statutele profesionale proprii nu conţin dispoziţii derogatorii.

---

[6] Ion Craiovan, *Tratat de teoria generală a dreptului,* Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2015, pp. 439-440.
[7] Alexandru Ţiclea, *Tratat privind încetarea raporturilor de muncă*, Editura Univresul Juridic, Bucureşti, 2018, p.7
[8] Sofia Popescu, *op. cit.*, p. 228.
[9] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de dreptul muncii*, ediţia a IV-a, Editura Universul juridic, Bucureştii, 2017, p. 14.
[10] Legea nr. 53/2003, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 72 din 5 februarie 2003, cu modificările şi completările ulterioare

Ca o caracteristică generală a normelor juridice care compun legislaţia muncii, precizăm că de regulă, ele sunt dispozitive, adică permit subiectelor de drept sa le negocieze, însă, legislaţia muncii este impregnată şi cu numeroase norme imperative, de la care subiectele nu pot deroga, instituite ca măsuri de protecţie.

S-a spus în doctrină că „prima condiţie *sine qua non* a raportului juridic de muncă o reprezintă reglementarea unei relaţii sociale prin norme ce intră în conţinutul dreptului muncii. Aşadar, dacă orice raport juridic de muncă este o relaţie socială, nu orice asemenea relaţie, prin ea însăşi, este raport juridic de muncă. Pentru a avea această calitate este absolut necesar ca să „îmbrace haina juridică", ceea ce se realizează prin reglementarea ei de către norma de dreptul muncii"[11].

Subiectele raportului juridic. Numai oamenii pot fi subiecte ale raportului juridic, fie în mod individual, ca persoane fizice, fie organizate în diverse grupuri, ca subiecte colective de drept.

Calitatea de subiect de drept este atribuită şi recunoscută omului de către stat, prin reglementări juridice privind conduita sa. Statul nu numai că recunoaşte oamenilor o atare calitate, dar şi o apără la caz de nevoie prin constrângere[12].

Oamenii sunt întotdeauna subiecte ale raportului de drept; priviţi singuri oamenii sunt persoane, subiecte de drept, persoane fizice ce se caracterizează prin fiinţa lor psihologică. În cadrul raporturilor juridice participă şi grupuri de oameni, care deşi nu au trăsăturile fiinţei umane, datorită membrilor care le compun şi funcţiilor pe care le au îndeplinesc condiţiile de a fi persoane juridice.

Persoanei fizice i se recunoaşte calitatea de titular de drepturi şi obligaţii, deoarece este o fiinţă raţională, înzestrată cu voinţă, capabilă să conştientizeze drepturile şi obligaţiile ce îi revin, scopurile pe care trebuie să le urmărească prin conduita sa, prin acţiunile sale unui raport juridic.

Participanţii la raporturile juridice pot fi subiecte individuale, persoane fizice sau subiecte colective, având în vedere că activitatea umană se poate desfăşura în forma unei acţiuni individuale sau colective.

Persoana juridică ca subiect colectiv de drept are patrimoniu distinct de cel al persoanelor fizice care o constituie, voinţa sa este voinţa colectivă a grupului social care coordonează activitatea persoanelor ce formează persoana juridică; exercitarea drepturilor şi îndeplinirea obligaţiilor persoanei juridice se realizează prin organele sale.

Noţiunea de persoană juridică nu acoperă toată participarea colectivă la constituirea raporturilor juridice, existând numeroase subiecte colective de drept care nu sunt persoane juridice, cum ar fi instanţele judecătoreşti, asociaţiile, etc.

Avându-se în vedere că oamenii pot fi subiecte ale raportului juridic, fie în mod individual, ca persoane fizice, fie organizate în diverse grupuri, ca subiecte colective de drept[13], articolul 2 prevede că dispoziţiile Codului muncii se aplică unei sfere largi

---

[11] Alexandru Ţiclea, *Tratat privind încetarea raporturilor de muncă...,op. cit.*, p. 7
[12] N. Popa, *op. cit.*, p. 299.
[13] Dan Ţop, *Tratat..., op. cit.*, p. 9.

de persoane, încadrate cu contract individual de muncă: cetăţeni români cât şi cetăţeni străini sau apatrizi, persoane care au dobândit statul de refugiat, ucenicilor care prestează munca în baza unui contract de ucenicie, precum şi angajatorilor, persoane fizice şi juridice, indiferent dacă fac parte din sectorul public, privat sau mixt, organizaţiilor sindicale sau patronale.

Codul muncii nu se aplică cetăţenilor români angajaţi în străinătate de către angajatorii din alte ţări, dar se aplică celor care lucrează în străinătate în baza unor contracte încheiate cu un angajator român, cu excepţia cazului în care legislaţia statului pe al cărui teritoriu se prestează munca este mai favorabilă.

Dobândirea calităţii de subiect de drept pentru dreptul muncii „este condiţionată de o anume calitate, respectiv cea de salariat, angajator, organizaţie sindicală sau patronală"[14]

Faptul juridic. Dreptul se naşte, cel puţin în parte, din fapte şi totodată se aplică acestora[15], instituindu-se astfel, în mod constant un du-te-vino între drept şi fapte, acestea având vocaţia de a fi reglementate prin drept şi dreptul fiind destinat, prin definiţie, să reglementeze faptele.

Nu orice împrejurare din natură sau din viaţa socială este fapt juridic, ci numai acele împrejurări de existenţa cărora normele de drept leagă consecinţe juridice, căci un fapt nu produce efecte în drept prin calităţile sale intrinseci.

Faptul juridic reprezintă o împrejurare care potrivit normelor juridice atrage după sine apariţia, modificarea sau stingerea de raporturi juridice şi provoacă prin acestea consecinţe juridice[16].

Munca reprezintă o activitate umană specifică - manuală şi/sau intelectuală - prin care oamenii îşi utilizează forţa de muncă (aptitudinile fizice şi intelectuale) în scopul producerii bunurilor cerute de satisfacerea trebuinţelor lor[17].

Munca, incontestabil şi fapt juridic, reprezintă condiţia naturală permanentă a vieţii omeneşti, nimic nefiind posibil fără muncă, toate bunurile folositoare omului fiind produsul muncii sale. Dezvoltarea societăţii în ansamblul ei este de neconceput fără această formă specifică de activitate umană - munca.

Aşa cum s-a apreciat în doctrină „existenţa relaţiei de muncă nu depinde de denumirea pe care părţile o dau convenţiei pe care o încheie, ci de condiţiile de fapt în care este prestată activitatea"[18].

---

[14] Daniela Moţiu, *Dreptul individual al muncii*, Editura C H Beck, Bucureşti, 2011, p. 6
[15] Ion Craiovan, *Teoria generală a dreptului*, Editura Militară, Bucureşti, 1997, p. 201.
[16] Dan Ţop, *Tratat...op. cit.*, p. 10
[17] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic* ... op.cit.,p. 13.
[18] Alexandru Ţiclea, *Tratat de dreptul muncii*, Editura Universul juridic, Bucureşti, 2014, p. 20

„Prestarea muncii se realizează în cadrul unor raporturi sociale care, odată reglementate prin norme de drept, devin, de regulă, raporturi juridice de muncă"[19]

Munca se prestează, fie în afara unor raporturi juridice de muncă, fie în cadrul unor raporturi juridice de muncă. Astfel, nu orice muncă naşte un raport juridic de muncă[20], celui care lucrează pentru sine, fără a recurge la serviciile altuia – lucrătorului independent – nu i se aplică dreptul muncii, este cazul artiştilor, scriitorilor, meşteşugarilor etc., a căror activitate cade sub incidenţa altor ramuri de drept. Din contră, celui care desfăşoară o activitate în schimbul unei remuneraţii, în folosul altuia şi sub autoritatea acestuia, i se aplică în principiu, normele de dreptul muncii.

Simpla dependenţă economică nu este suficientă pentru a determina aplicarea dreptului muncii, ci este necesară şi dependenţa juridică, adică exercitarea unei autorităţi asupra lucrătorului.

Astfel, meseriaşul care lucrează la domiciliul său pentru un client, nu se află sub autoritatea acestuia, el primeşte o comandă pe care o execută în deplină libertate, pe când salariatul este subordonat angajatorului (patronului), el prestând o anumită muncă, executând ordinele primite de la acesta.

3. Noţiunea şi trăsăturile caracteristice raportului juridic de muncă

Luând în consideraţie că „principala caracteristică a relaţiilor de muncă o constituie faptul că o persoană îndeplineşte, într-o anumită perioadă, pentru o altă persoană şi sub îndrumarea acesteia, prestaţii în schimbul cărora primeşte o remuneraţie"[21], raporturile juridice de muncă[22] au fost definite ca „acele relaţii sociale reglementate prin lege, ce iau naştere între o persoană fizică pe de o parte, şi ca regulă o persoană juridică (societate comercială, regie autonomă, instituţie sau autoritate publică etc.), pe de altă parte, ca urmare a prestării unor anumite activităţi de către prima persoană, în folosul celei de a doua, care la rându-i se obligă să o remunereze şi să creeze condiţiile necesare prestării muncii"[23].

Există două mari categorii de raporturi de muncă: unele întemeiate pe contractul individual de muncă, altele izvorâte din actul de numire în funcţie, denumite generic raporturi de serviciu[24].

S-a menţionat că „raporturile de muncă sunt complexe. Manifestarea lor îmbracă forma relaţiilor individuale dintre angajator şi salariat, generată de contractul individual de muncă... îmbracă însă şi forma raporturilor profesionale

---

[19] I.T. Ştefănescu, *Tratat...op.cit.*, p. 14
[20] Dan Ţop, *Tratat...op. cit.*, p. 10
[21] Sanda Ghimpu, Alexandru Ticlea, *Dreptul muncii*, ediţia a II-a, Editura All Beck, Bucureşti, 2001, p. 16
[22] I.T. Ştefănescu, *Tratat de dreptul muncii*, Editura Universul juridic, Bucureştii, 2014, p. 14-36.; Alexandru Ţiclea, *Tratat de dreptul muncii*, Editura Universul juridic, Bucureşti, 2014, p. 19 - 40.; Dan Ţop, *Tratat de dreptul muncii*, Editura Wolters Kluwer, Bucureşti, 2008, p. 11 şi urm.
[23] Alexandru Ţiclea, *Tratat de dreptul muncii...op.cit.*, p. 20
[24] Alexandru Ţiclea, *Tratat privind încetarea raporturilor de muncă...,op. cit.*, p. 7

sui-generis, denumite şi raporturi de muncă atipice, care se desfăşoară în lipsa unui contract individual de muncă”[25]

Raporturile juridice de muncă, pot fi, individuale şi colective[26], aşa cum s-a precizat în doctrină „analiza oricărui raport juridic de muncă se realizează prin raportare la lege, la contractul colectiv de muncă aplicabil şi la contractul individual de muncă”[27]

Raporturile juridice individuale de muncă sunt caracterizate de „anumite trăsături care le delimitează şi individualizează de alte raporturi juridice”[28]. Unele dintre trăsături sunt caracteristice[29] oricărui raport juridic, în schimb altele sunt specifice[30] şi anume: a) ia naştere prin încheierea în scris[31] unui contract individual de muncă, despre dreptul muncii afirmându-se că reprezintă dreptul contractului de muncă; S-a spus că „deşi aceasta este regula, sunt situaţii când izvorul raporilor juridice de muncă îl consituie alte acte juridice, de exemplu actul administrativ de numire în funcţi pentru funcţionarii publici, ordinul de acordare a gradului militar în cazul militarilor în activitate etc”[32] b) are caracter bilateral, fiind încheiat numai între două părţi, angajat şi angajator; c) are caracter personal *(intutitu personae)* fiind încheiat atât în considerarea persoanei angajatului, cât şi a angajatorului pentru care se prestează munca; d) se caracterizează printr-un mod specific[33] de subordonare a salariatului, încadrat în colectivul de muncă şi în structura organizatorică proprie angajatorului, faţă de acestea; Iniţial, părţile raportului juridic de muncă se află în poziţie de egalitate, ulterior salariatul devine subordonat angajatorului şi să se supună disciplinei muncii impusă de angajator. Însă subordonarea specifică raportului de drept al muncii (specie a raporturilor de drept privat) nu se aseamănă[34] cu cea care caracterizează raportul de drept administrativ (specie a raporturilor de drept public), întrucât aceasta din urmă derivă din calitatea unuia dintre subiecte, de purtător al autorităţii publice. S-a mai spus şi că „raportul de muncă este un raport juridic în care părţile nu sunt egale. Salariatul este subordonat patronului său în exercitarea atribuţiilor specifice funcţiei ocupate fiind obligat să îndeplinească ordinele de serviciu şi fiind supus prerogativelor de direcţie, control şi sancţionare ce aparţin patronului în cadrul raportului juridic de subordonare, în aceste condiţii, normele dreptului comun (dreptul civil) nu erau suficiente pentru a reglementa relaţia de muncă”[35]; e) activitatea prestată în temeiul raportului juridic de muncă trebuie remunerată. În sensul dreptului muncii, o

[25] Felicia Roşioru, *Dreptul individual al muncii*, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2017, p. 44
[26] Claudia- Ana Moarcăş Costea, *Dreptul colectiv al muncii*, Editura C.H.Beck, Bucureşti, 2012, p. 42
[27] Daniela Moţiu, *op. cit.*, p. 3
[28] Alexandru Ţiclea, *Tratat de dreptul muncii...op.cit.*, p. 19
[29] Viorel Daghie, Ion Apostu, *Elemente de drept public şi privat*, Editura Naţional, Bucureşti, 1998, p. 269.
[30] Dan Ţop, Tratat...op. cit., p. 8
[31] I.T. Ştefănescu, *Tratat... 2014, op.cit.*, p. 36
[32] Alexandru Ţiclea, *Tratat de dreptul muncii...op.cit.*, p. 20
[33] Ibidem, p. 21
[34] Ilioara Genoiu, *Raportul juridic*, Editura All Beck, Bucureşti, 2007, p. 49-50.
[35] Luminiţa Dima, *Dreptul muncii. Curs universitar*, Editura CHBeck, Bucureşti, 2017, p. 6

muncă gratuită[36], nu poate constitui obiect al raportului juridic de muncă; f) raportul juridic de muncă asigură o protecție multilaterală[37] angajatului, cu privire la condițiile în care își desfășoară munca cât și a drepturilor care decurg din exercitarea activității.

4. Formele raportului juridic de muncă

Munca se poate presta într-o multitudine de forme (modalități) care se integrează, potrivit specificului lor, diverselor ramuri de drept.

În doctrină s-a precizat că „munca se prestează, fie în afara unor raporturi juridice de muncă, fie în cadrul unor raporturi juridice de muncă"[38]. Din această perspectivă, distingem[39]:

4.1. Munca prestată în afara unor raporturi juridice de muncă, categorie în care intră[40]:

4.1.1. Munca benevolă (voluntară), de interes public, prestată cu titlu personal și gratuit, având ca izvor contractul de voluntariat, încheiat în condițiile Legii nr. 78/2014 privind reglementarea activității de voluntariat în România[41], fie cu titlu de activități voluntare izolate, prestate sporadic[42], din rațiuni de prietenie, de bună-vecinătate sau de ordin umanitar, sau alte activități cum ar fi, de exemplu, cea desfășurată în cadrul diverselor organizații neguvernamentale.

Cerința legală (art. 3 lit. e din Legea nr.78/2014), ca persoana care dorește să desfășoare diferite activități în temeiul unui contract de voluntariat să fi dobândit capacitate de muncă potrivit legislației în domeniul muncii, ridică o serie de probleme privitor la posibilitatea minorilor cu capacitate de exercițiu restrânsă (cu vârsta între 14 și 18 ani), de a încheia un asemenea contract. *De lege ferenda*, s-a arătat că „ar fi indicat modificarea acestui act normativ, în sensul ca legiuitorul să renunțe la condiționarea încheierii contractului de voluntariat de dobândirea capacității de muncă potrivit legislației în domeniul muncii, precizând în schimb că „de la 16 ani minorul poate încheia singur, fără nici o încuviințare un contract de voluntariat", pentru cei cu sub vârsta de 16 ani o asemenea convenție urmând a fi reglementată în privința capacității de exercițiu restrânse a minorului, exclusiv de dispozițiile art. 42 din Codul civil"[43]

S-a menționat că „natura civilă a contractului de voluntariat este determinată de finalitatea sa, aceea de întrajutorare, de a presta în mod neremunerat o activitate

---

[36] Alexandru Țiclea, *Tratat de dreptul muncii...op.cit.*, p. 22
[37] Dan Țop, *Tratat...op.cit.*, p. 10
[38] I.T. Ștefănescu,*Tratat... 2017, op. cit*, p. 14
[39] Dan Țop, Tratat...op.cit., p. 11
[40] I.T. Ștefănescu, *Tratat... 2017 op. cit*, p. 14
[41] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 469 din 26 iunie 2014
[42] I.T. Ștefănescu, *Tratat... 2017.op. cit.*, p. 15.
[43] Dan Țop, *Discuții cu privire la capacitatea în muncă a persoanei care participă la activități de voluntariat*, în Dreptul nr. 1/2015, p. 119-126

de interes public...astfel contractul de voluntariat este încheiat esenţialmente cu titlu gratuit"[44].

Este interzis să se încheie contract de voluntariat în scopul de a evita încheierea unui contract individual de muncă sau, după caz, a unui contract civil de prestări de servicii ori a altui contract civil cu titlu oneros pentru efectuarea prestaţiilor respective. De asemenea, sunt lovite de nulitate absolută contractele de voluntariat încheiate cu aplicarea dispoziţiilor legii voluntariatului de persoanele juridice, în scopul evitării încheierii unui contract individual de muncă sau, după caz, a unui contract civil de prestări de servicii ori a altui contract civil cu titlu oneros. Voluntariatul se desfăşoară pe baza unui contract încheiat în formă scrisă, *ad validitatem*[45], sub sancţiunea nulităţii absolute, între voluntar şi beneficiarul voluntariatului, în condiţii de libertate contractuală a părţilor şi cu respectarea dispoziţiilor legii.

Se exceptează de la dispoziţiile acestei legi pompierii voluntari din cadrul serviciilor de pompieri civili constituite conform Ordonanţei Guvernului nr. 60/1997[46] privind apărarea împotriva incendiilor, aprobată, cu modificări, prin Legea nr. 212/1997[47], cu modificările ulterioare.

4.1.2. Munca desfăşurată în baza unor obligaţii legale, de natură administrativă, cum ar fi: ucenicii, elevii şi studenţii în timpul practicii profesionale[48]; cei concentraţi sau mobilizaţi (rezerviştii); persoanele fiizice domiciliate în zonele cu vegetaţie forestieră, altele[49] decât pompierii voluntari, care au obligaţia de a participa la stingerea incendiilor; persoanele care execută o pedeapsă penală şi muncesc, cu acordul lor, în condiţiile Legii nr. 254/2013, privind executarea pedepselor şi a măsurilor dispuse de organele judiciare în cursul procesului penal[50], persoanele apte de muncă din familiile pentru care statul asigură un venit minim garantat, potrivit Legii nr. 416/2001[51], persoanele care prestează muncă în folosul comunităţii, persoanele fizice din zonele afectate de indundaţii care au obligaţia de a participa la lucrări pentru înlăturarea acestora[52] etc.

În această categorie poate fi inclusă şi munca prestată în temeiul unei hotărâri judecătoreşti, cum este cazul persoanelor care prestează o activitate sau muncă în folosul comunităţii, ca sancţiune contravenţională, ca modalitate de executare a pedepsei amenzii în cazul săvârşirii unei infracţiuni, ca obligaţie dispusă de instanţa

[44] Felicia Roşioru, *op. cit.*, p. 92
[45] Dan Ţop, *Tratat...op.cit.*, p. 12
[46] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 225 din 30 august 1997.
[47] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 514 din 14 august 2013, modificată ulterior.
[48] Dan Ţop, *Tratat...op.cit.*, p. 13
[49] I.T. Ştefănescu, *Tratat.... 2017, op. cit.*, p. 15.
[50] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 627 din 20 iunie 2006, cu modificările ulterioare.
[51] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 410 din 20 iulie 2001, cu modificările ulterioare.
[52] I.T. Ştefănescu, *Tratat.... 2017, op. cit.*, p. 15

penală în cazul amânării aplicării pedepsei şi al suspendării executării pedepsei sub supraveghere[53].

4.1.3. Munca efectuată în cadrul unui raport juridic civil, de exemplu, activitatea având la bază un contract de prestări servicii, încheiat în temeiul prevederilor Codului civil[54]. O persoană fizică poate exercita o anumită activitate şi prin încheierea unui contract civil de locaţiune a lucrărilor (serviciilor), sau convenţie civilă de prestări servicii, în temeiul art.1169 din Codul civil. De regulă se încheie asemenea convenţii civile[55] de către persoanele fizice care desfaşoară activităţi ce au un caracter ocazional (de circumstanţă) şi care exclud subordonarea prestatorului muncii faţă de beneficiarul acesteia. Caracteristica acestor prestaţii este că se realizează *uno ictu* (dintr-o dată) şi nu în timp (deci cu executare succesivă)[56].

În doctrină s-a spus că „*vidul legislativ* creat prin abrogarea actelor normative (Legea nr. 83/1995 şi Legea nr. 130/1999)[57], care creau un *cadru legal cu caracter general* privitor la condiţiile, cazurile, situaţiile etc. în care era permisă încadrarea în muncă prin (mai exact, *şi prin)* încheierea unei convenţii civile de prestări de servicii (care să înlocuiască un contract individual de muncă) *a fast o gravă eroare legislativă*....ar trebui pe viitor să beneficieze de posibilitatea încheierii unor convenţii civile de prestări de servicii (în locul întocmirii contractelor individuale de muncă) cel puţin persoanele fizice încadrate în muncă ce au deja calitatea de pensionari, persoanele încadrate în muncă la persoane fizice în calitate de personal casnic sau la persoane fizice cu dizabilităţi... caracterul asa-zis „civil" al „conventiilor" la care ne referim este, în realitate, *o pură ficţiune,* ca de fapt nimeni nu doreşte să substituie contractelor individuale de muncă numitele „convenţii civile de prestări de servicii" din dorinţa „prestatorului" de a fi, pe plan juridic, egal, iar nu subordonat beneficiarului de prestaţii şi că, în fond, se tinde doar la neplata contribuţiilor sociale şi, în plus, „beneficiarul" prestaţiei (de fapt, angajatorul) mai urmareşte şi simplificarea la maximum a formalităţilor şi motivelor de concediere."[58]

4.1.4. Munca desfăşurată în cadrul unui aport societar[59], sub foma „aportului în prestaţii şi cunoştinţe specifice care este posibil la societăţile comerciale simple, la societăţile în nume colectiv şi la cele în comandită simplă"[60].

---

[53] Felicia Roşioru, *op.cit.*, p. 80

[54] Gh. Brehoi, A. Popescu, I.T. Ştefănescu, *Dreptul muncii. Elemente fundamentale*, Editura Fundaţiei România de Mâine, Bucureşti, 1994, p. 46.

[55] Dan Ţop, *Tratat...op.cit.*, p. 14

[56] Alexandru Ţiclea, *Tratat de dreptul muncii*, Editura Universul Juridic, Bucuresti, 2007, p. 347-348

[57] Aceste acte normative reglementau expres şi situaţiile în care în locul unui contract individual de muncă se putea încheia o convenţie civilă de prestări de servicii.

[58] Şerban Beligrădeanu, *Cu privire la posibilitatea încadrării legale în muncă, în prezent, în temeiul statornicirilor în vigoare prin întocmirea unei convenţii civile de prestări servicii în local încheierii unui contract individual de muncă*, în Dreptul nr. 12/2013, p. 239-249

[59] Dan Ţop, *Tratat... op. cit.*, p. 14

[60] I.T. Ştefănescu, *Tratat....* 2017, *op. cit.*, p. 15

În legătură cu necesitatea unei reglementări speciale a internshipului[61] s-a apreciat că nu ar fi necesară deoarece un asemenea contract se poate încheia ca un contract civil în baza normelor legale actuale referitoare la practica elevilor şi studenţilor, respectiv la stagiu, orice exces de reglentare fiind inutil şi în plus această formă de muncă instituţionalizată, chiar dacă răspunde intereslor părţilor nu ar asigura egalitatea dintre ele[62]. Nu putem fi de acord cu acest punct de vedere deoarece o viitoare reglementare a acestui contract în România trebuie să plece de la premisa că acesta este un contract individual de muncă de tip particular încheiat pe durată determinată, ceea ce îl diferenţiază net de contractul de voluntariat sau contractul de stagiu, fiind o metodă flexibilă de a angaja o persoană, pentru o perioadă determinată, cu scopul de a atrage aspiranţi la statutul de angajaţi ai unităţii respective, la nivel mondial, fiind una din cele mai folosite practici prin care absolvenţii sunt introduşi pe piaţa muncii[63].

4.2. Munca persoanelor care practică o profesiune liberă, sau o activitate independentă

4.2.1. Profesiunele libere (liberale)[64]

După cum s-a afirmat în doctrină „ceea ce caracterizează, în mod esenţial aceste profesii este faptul că au, fiecare, o reglementare legală specială şi de regulă nu se poate exercita în calitate de salariat sau de funcţionar public"[65]

Prin acte normative speciale sunt reglementate[66] o serie de profesiuni, din care unele exclusiv liberale, respectiv:

- *expert contabil şi contabil autorizat* (Ordonanţa Guvernului nr. 65/1994)[67];
- *notar public* (Legea nr. 36/1995[68]; Ordinul ministrului justitiei nr. 2333/2013[69]);
- *avocat* (Legea nr. 51/1995[70]);
- *medic veterinar* (Legea nr. 160/1998 pentru organizarea şi exercitarea profesiunii de medic veterinar)[71]
- *auditor financiar* (Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr 75/1999[72]);

[61] I. Dumitrru, *Internshipul, o formă aparte de muncă sau despre nevoia revizuirii legislaţiei române privitoare la angajarea elevilor şi studenţilor*, în Revista română de dreptul muncii nr. 2/2016, p. 19-29

[62] I.T. Ştefănescu, *Tratat....2017, op. cit.*, p. 16

[63] Dan Ţop, *Legal framework of the duration of internship programs in Romania*, în Revue Européenne du droit social nr. 3 (36) 2017, pp. 16 - 21

[64] C. Tufan, *Profesiile libere (liberale)*, în „Revista de drept comercial", nr. 10/1997, p. 71.

[65] I.T. Ştefănescu, *Tratat....2017, op. cit.*, p. 17

[66] Alexandru Ţiclea, *Tratat...op.cit.*, p. 8

[67] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 13 din 8 ianuarie 2008, cu modificările şi completările ulterioare

[68] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 515 din 14 august 2013

[69] Publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 479 din 1 august 2013, cu rectificările ulterioare

[70] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 98 din 7 februarie 2011, cu modificările ulterioare

[71] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 209 din 24 martie 2014

[72] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 598 din 2 august 2003, cu modificările ulterioare

- *persoanele* care *practică servicii publice conexe actului medical*[73] (tehnician dentar, biochimist, logoped, optician etc.), reglementate prin Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 83/2000[74];
- *consilier în proprietate industrială*, profesiune reglementată de Ordonanţa Guvernului nr. 66/2000[75] şi prin instrucţiunile de aplicare nr. 108/2002[76], aprobate de directorul general al Oficiului de Stat pentru Invenţii şi Mărci);
- *expert criminalist* (Ordonanţa Guvernului nr. 75/2000[77]) ;
- *executor judecătoresc (*Legea nr. 188/2000[78]);
- *arhitect* (Legea nr. 184/2001[79]);
- *consultant fiscal* (Ordonanţa Guvernului nr 71 /2001[80]):
- *mediator* (Legea nr. 192/2006)[81]
- *detectiv particular* (Legea nr, 329/2003[82]);
- *psiholog cu drept de liberă practică* (Legea nr. 213/2004[83]):
- *trader şi consultant de investiţii* (Legea nr. 297/2004, privind piaţa de capital)[84];
- *asistent social* (Legea nr, 466/2004[85]);
- *broker (*Legea nr. 357/2005[86]);
- *evaluator autorizat* (Ordonanţa Guvernului nr. 24/2011[87]) etc[88]

Există[89] mai multe forme şi modalităţi de exercitare a profesiilor liberale: individual, asociativ, cum este cazul cabinetelor asociate ale avocaţilor sau societăţiile profesionale ale acestora. O reglementare cadru a profesilor liberale a fost considerată[90] că ar fi utilă şi pentru ţara noastră.

---

[73] Alexandru Ţiclea, *Tratat...op.cit.*, p. 9
[74] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 291 din 27 iunie 2000.
[75] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1019 din 21 decembrie 2008
[76] Publicate în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 826 din 15 noiembriue 2002, modificate ulterior
[77] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 407 din 29 august 2000, cu modificările ulterioare
[78] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 738 din 20 octombrie 2011, cu modificările ulterioare.
[79] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 771 din 23 august 2004, modificată ulterior
[80] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 538 din 1 septembrie 2001, modificată ulterior.
[81] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 441 din 22 mai 2006, cu modifcările ulterioare
[82] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 178 din 12 martie 2014
[83] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 462 din 1 iunie 2004, modificată ulterior
[84] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 571 din 28 iunie 2004, cu modificările ulterioare
[85] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1088 din 23 noiembrie 2004, modificată ulterior
[86] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1115 din 9 decembrie 2005
[87] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 628 din 2 septembrie 2011, cu modifcările ulterioare
[88] Medic, medic dentist, farmacist, tehnician dentar, asistent medical şi moaşă, Alexandru Ţiclea, *Tratat...op.cit.*, p. 10
[89] Alexandru Ţiclea, *Tratat...op.cit.*, p. 10
[90] I.T. Ştefănescu, *Tratat...2014, op. cit.*, p. 16

Membrii profesiunilor respective se constituie[91] în corpuri, uniuni profesionale distincte (Uniunea Avocaților din România, Colegiul medicilor din România etc). În legătură cu profesia de avocat s-a menționat că „corpul profesional al avocaților din România a fost constituit printr-o lege specială în anul 1864, și tot prin legi speciale a fost ulterior reglementată organizarea și funcționarea sa, la nivel teritorial și central"[92]

În exercițiul atribuțiilor lor, membrii profesiunilor liberale îndeplinesc atât o funcție de interes privat cât și una de interes public. Cei care exercită profesiuni liberale au obligația de a păstra secretul profesional.

Profesiunile liberale se deosebesc de cele comerciale, nu sunt supuse regulilor concurenței neloiale, nu poate fi înstrăinată clientela, nu li se aplică procedura reorganizării judiciare și a falimentului etc.

În exercitarea unei profesii liberale (independente) se nasc mai multe categorii de raporturi juridice: între membrii și uniunea din care fac parte, raporturi civile între ei și clienții lor, raporturi ale uniunilor respective, cu organele de stat etc. Ansamblul acestor raporturi juridice specific profesiunilor liberale nu face parte din obiectul dreptului muncii[93].

În literatura juridică[94] s-a susținut că similitudinile dintre munca dependentă și cea independentă justifică existența unui drept al muncii ehaustiv, anunțat în literatura juridică cu interes dar și cu precauție, și anume „dreptul profesional", ca ramură de drept distinctă, care să cuprindă toate tipurile de raporturi juridice în baza cărora o persoană poate să presteze o muncă plătită.

Ideea unui drept profesional este respinsă categoric, motivându-se că „este vădit aberant a se amalgama, în aceiași ramură de drept, diferitele categorii de persoane care prestează muncă (activitate) în temeiul unor raporturi contractuale, ce presupun subordonare, salarizare, etc, cu presoane care desfășoară activitatea independent, fără a exista raporturi juridice de muncă..."[95]

Doctrina a menționat că „în cadrul U E nu există o reglementare cadru care să se refere la ansamblul profesiunilor liberale, sunt însă reglementări de sine stătătoare pentru anumite profesii liberale... convențional s-ar putea vorbi sub aspectul paricularităților despre existența unui drept al profesiunilor, fără a fi vorba despre o ramură clasică de drept".[96]

[91] Dan Țop, *Tratat...op.cit.*, p. 14

[92] Ștefan Naubauer, *Constituirea, organizarea și funcționarea prin lege specială a corpului de avocați din România – premise fundamentale pentru înfăptuirea justiției*, în „Dreptul" nr. 12/2014, p.36-41

[93] I.T. Ștefănescu, *Tratat...2014, op. cit.*, p. 21.

[94] Ana Ștefănescu, *Discuții privind dreptul muncii și „dreptul profesional"*, în Revista română de dreptul muncii, nr. 3/2013, p. 49-56.

[95] Șerban Beligrădeanu, *Considerații asupra raportului juridic de muncă al funcționarilor publici, precum și în legătură cu tipologia raporturilor juridice de muncă și cu o viziune monistă asupra obiectului dreptului muncii*, în Dreptul, nr. 8/2010, p. 110-111

[96] I.T. Ștefănescu, *Tratat...2017, op. cit.*, p. 22.

4.2.2. Persoaneie fizice şi întreprinderile familiale care desfăşoară activtăţi economice în mod independent

Desfăşoară[97] activităţi economice independente: persoanele fizice autorizate, întreprinzători, persoane fizice titulari ai intreprindenlor individuale, membrii familiilor care constituie întrepnnderi familiale în temeiul Ordonanţei de urgenţă a Guvernului nr. 44/2008[98].

Această reglementare prevede expres în art. 1 alin. 2 că „nu se aplică profesiilor liberale, precum şi acelor activităţi economice a caror desfăşurare este organizată şi reglementată prin legi speciale".

S-a menţionat că pentru a înţelege semnificaţia[99] noţiunilor de „activitate dependentă" şi „activitate independentă" urmează să se aibă în vedere dispoziţiile Codul fiscal[100], respectiv art. 127 alin. 3, conform căruia „nu acţioneaza de o manieră independentă angajaţii sau orice alte persoane care sunt legate de un angajator printr-un contract individual de muncă sau prin orice alte instrumente juridice care creează un raport angajator/angajat în ceea ce priveşte condiţiile de muncă, remunerarea sau alte obligaţii ale angajatorului" *Per a contrario,* toate celelalte activităţi sunt independente.[101]

Pentru desfăşurarea activităţilor economice sunt necesare[102] autorizarea, înregistrarea la registrul comerţului şi la organele fiscale.

Aşa cum s-a precizat în doctrină, „raporturile juridice născute ca urmare a prestării muncii în calitate de persoană fizică autorizată, nu intră în obiectul dreptului muncii. Ele sunt raporturi juridice având drept caracteristici: cel care prestează munca nu se află într-un raport juridic cu un angajator; este liber să îşi organizeze activitatea singur; venitul său depinde direct de profitul realizat şi şi-l atribuie singur, neconstiuind salariu"[103]

S-a mai apreciat[104] că nu sunt aplicabile dispoziţiile Codului muncii privind limita de ore pe zi şi/sau ore pe săptămână, a cărei depăşire să reclame încheierea contractului individual de muncă.

---

97 Alexandru Ţiclea, *Tratat...op.cit.*, p. 7

98 Publicată în Monitorul Oficial al României. Partea I. nr. 382 din 25 aprilie 2008, modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 4/2014 şi publicată în Monitorul Oficial ai României. Partea I, nr. 15 din 10 ianuarie 2014.

99 Alexandru Ţiclea, *Tratat... op.cit.*, p. 8

100 Legea nr. 571/2003 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 927 din 23 decembrie 2003), modificată ulterior.

101 Alexandru Ţiclea, *Tratat...op.cit.*, p. 8

102 Dan Ţop, *Tratat... op.cit.*, p. 13

103 I.T. Ştefănescu, *Tratat...2014, op. cit.*, p. 16

104 Comeliu Liviu Popescu, *Contractul civil de locaţiune a lucrărilor după intrarea în vigoare a noului cod al muncii*, în „Revista română de dreptul muncii", nr.2/2003, p. 17.

4.3. Munca prestată în cadrul unor raporturi juridice de muncă[105], care îmbracă fie forma tipică a raportului juridic de muncă, fie forme atipice (imperfecte)[106]. Ca raporturi tipice de muncă vom analiza:

4.3.1. Raporturile de muncă (de serviciu)[107] ***ale funcţionarilor publici.*** Potrivit Legii nr.188/1999[108], funcţionarul public îşi desfăşoară activitatea în temeiul unui raport de serviciu[109], nu în baza unui contract individual de muncă.

Funcţionarul public este persoana numită într-o funcţie publică[110]. O persoană devine funcţionar public numai după ce ocupă o funcţie publică, prin excepţie. are calitatea de funcţionar public şi persoana care i-a încetat raportul de serviciu din motive neimputabile ei, dar continuă să facă parte din corpul de rezervă al funcţionarilor publici[111].

Funcţia publică reprezintă ansamblul atribuţiilor şi responsabilităţilor stabilite de autoritatea sau instituţia publică, în scopul realizării competenţelor sale, funcţiile publice fiind prevăzute expres de lege.

S-a subliniat că funcţionarii publici „sunt titularii celei mai controversate categorii de raporturi de muncă disputată între doctrina de drept administrativ şi cea de drept al muncii".[112]

Pornindu-se de la natura juridică a actului de numire în funcţia publică, aceea de act administrativ de autoritate[113], în literatura juridică s-a afirmat faptul că raportul juridic stabilit între funcţionarul public şi serviciul public este un raport administrativ[114], iar în alte opinii fie că funcţionarul public ar fi o instituţie completă aflată la graniţa dintre dreptul administrativ şi dreptul muncii[115], fie că raportul de serviciu ale funcţionarului public constituie o formă tipică a unui raport juridic de muncă, raport care deşi este distinct de contractul individual de muncă, nu diferă esenţial de acesta[116].

---

105 O. Răducan, *Dreptul muncii. Forme ale raporturilor juridice de muncă*, Editura Alma, Galaţi, 2002.
106 Alexandru Ţiclea, *Tratat de dreptul muncii...op.cit.*, p. 22
107 Dan Ţop, *Tratat...op.cit.*, p. 42-44
108 Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 600 din 8 decembrie 1999, modificată şi completată prin Legea nr. 161/2003, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.279 din 21 aprilie 2003 şi OUG nr. 40/2003, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 378 din 2 iunie 2003.
109 Dan Ţop, *Tratat... op.cit.*, p. 42
110 Emil Bălan, *Drept administrativ şi procedură administrativă*, Editura Universitară, Bucureşti, 2002, p. 220.
111 I.T. Ştefănescu, *Tratat....2017,op. cit.* p. 24.
112 Felicia Roşioru, *op.cit.*, p. 64
113 V. Prisăcaru, *Actele şi faptele de drept administrativ*, Editura Lumina Lex, Bucureşti, 2001, p. 61.
114 A. Iorgovan, *Tratat de drept administrativ*, vol. II, Editura Nemira, Bucureşti, 1996, p. 629.
115 V. Vedinaş, *Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcţionarilor publici cu modificările şi completările ulterioare*, Editura Lumina Lex, Bucureşti, 2004, p. 352.
116 Ş. Beligrădeanu, *Consideraţii teoretice şi practice în legătură cu Legea nr.188/1999 privind Statutul funcţionarilor publici*, în „Dreptul" nr. 2/2000, p. 3-20.

În doctrină au existat opinii diferite cu privire la integrarea statutului funcţionarilor publici fie în dreptul muncii, fie în dreptul administrativ[117], deşi socotită o problemă de interes pur teoretic, s-a arătat că dreptul muncii se ocupă exclusiv de raportul de muncă al funcţionarului public doar sub aspectul comparaţiilor necesare cu raportul de muncă al salariatului, statutul funcţionarilor publici fiind integrat dreptului administrativ[118].

S-a spus că „ceea ce particularizează în mod fundamental şi incontestabil raporturile de serviciu ale funcţionarilor publici, faţă de raporturile de muncă ale salariaţilor rezidă în faptul că funcţionarii publici sunt purtători ai puterii publice pe care o exercită în limitele funcţiei lor salariaţii, chiar încadraţi la o autoritate sau instituţie publică nu dispun de astfel de atribuţii de putere..."[119]

În doctrină s-a subliniat şi că „pentru evitarea oricăror dispute de acest gen, ar fi oportun ca natura juridică a raportului de serviciu al funcţionarului public să fie stabilită în mod expres în legea privind statutul funcţionarului public, urmând ca raportul de serviciu să fie calificat în mod expres ca un raport de drept administrativ şi să fie clarificate astfel toate aspectele ce ridică acum probleme de interpretare şi care vizează obiectul raportului juridic, părţile, conţinutul sau procedura contencioasă aplicabilă"[120].

Deşi regimul juridic al funcţionarilor publici este reglementat de norme de drept administrativ, în legea menţionată se regăsesc norme şi instituţii juridice care aparţin prin tradiţie[121] dreptului muncii, cum ar fi dreptul de asociere sindicală a funcţionarilor publici; (Legea dialogului social nr. 62/2011 reglementează împreună, uneori până la confuziune[122], contractele colective de muncă şi acordunle coiective de rnuncă (art. 127-153); ei pot exercita dreptul la grevă în condiţiile legii şi pentru activitatea depusă au dreptul la salariu, care se compune din salariul de bază, sporuri şi indemnizaţii etc.

Funcţionarii publici au dreptul la concedii de odihnă şi concedii de boală, beneficiind de pensii, precum şi de celelalte drepturi de asigurări sociale de stat. Aceştia au îndatorirea de a-şi perfecţiona pregătirea profesională, iar sancţionarea abaterilor disciplinare este identică cu cea din dreptul muncii, iar instituţii ca delegarea şi detaşarea, demisia, au o reglementare similară.

De aceea, în doctrină s-a menţionat că „regimul juridic de drept comun aplicabil funcţionarilor publici este în cea mai mare parte similar (ca instituţii juridice) cu cel al salariaţilor"[123]. S-a mai adăugat şi că nu poate fi vorba de un contract de muncă de o factură specială, caracterizarea „de factură specială fiind

[117] V. Dorneanu, Gh. Bădica, *Dreptul muncii*, Editura Lumina Lex, Bucureşti, 2002, p. 22.
[118] I.T. Ştefănescu, *Tratat...op. cit.*, p. 25.
[119] Alexandru Ţiclea, *Tratat...op.cit.*, p. 25
[120] Irina Alexe, *Înalţii funcţionari publici*, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2014, p. 25.
[121] Dan Ţop, *Tratat...op.cit.*, p. 43
[122] Alexandru Ţiclea, *Tratat...op.cit.*, p. 25
[123] I.T. Ştefănescu, *Tratat... 2014, op. cit.*, p. 23

imprecisă şi neconcludentă, ţinând seama de celelate categorii de contracte posibile, civile, de muncă, administrative"[124]

Fără a nega existenţa unor elemente comune de regim juridic[125], totuşi, neexistând contract individual de muncă, funcţionarii publici fiind numiţi de către conducătorul autorităţii sau instituţiei publice, numire care se face prin ordin sau dispoziţie, acte de drept administrativ, se poate spune că raportul de serviciu al funcţionarului public constituie o formă tipică a unui raport juridic de muncă, raport care, deşi distinct de contractul individual de muncă nu este totuşi esenţial diferit de acesta din urmă [126].

În esenţă, orice funcţie – publică sau nu – presupune, în mod necesar, un ansamblu de atribuţii şi sarcini de serviciu, ce trebuie înfăptuite în egală măsură, în acelaşi scop, atât de funcţionarul public, cât şi de salariaţii, între raportul de serviciu şi contractul individual de muncă neexistând deosebirii principale, mai mult chiar se prevede că dispoziţiile legii privind Statului funcţionarului public se completează cu prevederile legislaţiei muncii, ceea ce denotă mai degrabă o osmoză între regimul juridic aplicabil funcţionarilor publici, norme de drept administrativ şi dispoziţiile cu caracter de generalitate din dreptul muncii, care constituie dreptul comun şi pentru funcţionarii publici.

S-a subliniat că raporul de serviciu constituie în realitate un raport juridic de muncă născut dintr-un contract individual administrativ.[127]

În practica judecătorească s-a decis[128] că „funcţionarul public este o instituţie a dreptului public, pe când salariatul este o instituţie a dreptului muncii"

Evident că între Statutul funcţionarilor publici şi dreptul comun al muncii există o serie de deosebiri, dat fiind specificitatea funcţiei publice, care deşi importante, nu sunt totuşi de esenţă, de natură să infirme afirmaţia că raportul de serviciu al funcţionarului, aşa cum este reglementat prin Legea nr. 188/1999 este o formă tipică a raportului juridic de muncă, „născut dintr-un contract individual administrativ, având particularităţi determinate de incidenţa puternică şi specifică a unor norme de drept public".[129]

În ultima perioadă, s-a afirmat că asistăm la o estompare continuă a deosebirilor dintre raportul juridic de muncă al salariaţilor şi cel al funcţionarilor publici.[130]

Legea nr. 188/1999 constituie dreptul comun pentru toate categoriile de funcţionari publici[131]. O reglementare specială este Legea nr. 360 din 6 iunie 2002

---

[124] I.T. Ştefănescu, *Tratat....2017,op. cit.* p. 25

[125] V. Vedinaş, *Legea nr. 188 din 8 decembrie 1999 privind Statutul funcţionarilor publici, comentată*, Ediţia a doua, Editura Lumina Lex, Bucureşti, 2002, p. 30.

[126] Dan Ţop, *Tratat... op. cit.*, p. 12.

[127] R.Gidro, *Creptul muncii.Curs universitar,* Editura Universul Juridic, Bucuresti, 2013., p. 19

[128] Secţiile Unite ale Inaltei Curţi de Casaţie şi Justiţie, Decizia nr. 14/2008, în I.T. Ştefănescu, *Tratat...2017, op. cit.*, p. 25.

[129] I.T. Ştefănescu, Tratat...2014,op. cit., p. 25.

[130] Şerban Beligrădeanu, *Consideraţii asupra raportului juridic de muncă al funcţionarilor publici, precum şi legătura cu tipologia raporturilor juridice de muncă şi cu o viziune monistă asupra obiectului dreptului muncii*, în Dreptul nr. 8/2010, p. 94 - 97

[131] I.T.Ştefănescu, *Tratat..., 20,14, op.cit.*, p. 26.

privind Statutul poliţistului[132], care stabileşte în art. 1 alin. 1, că poliţistul este funcţionar public civil, astfel că raportul de serviciu stabilit prin acest act normativ se află într-o relaţie de determinare cu garantarea principiului stabilităţii poliţiştilor, ca funcţionari publici, şi a dreptului la carieră al acestora.

Stabilind în detaliu statutul funcţionarului public numit poliţist, legea menţionată stabileşte şi norme privind raportul de serviciu, norme care îşi fundamentează existenţa pe un raport de drept administrativ prealabil, rezultat dintr-un act de investire (numire) în funcţia de poliţist.

4.3.2. Raporturile de muncă ale persoanelor care deţin demnităţi publice.

Demnitatea publică reprezintă o funcţie care se ocupă prin mandat obţinut direct, prin alegeri organizate, direct sau indirect, ori prin numire potrivit legii. Ea exprimă mai mult decât exprimă conceptul de funcţionar public, fiind prin excelenţă o categorie a dreptului constituţional[133].

Demnităţile publice au caracter distinct, sunt altceva decât funcţiile publice, persoanele care le exercită îşi desfăşoară activitatea într-o formă (categorie) deosebită[134] de cea a salariaţiilor sau a funcţionarilor publici.

S-a considerat[135] că privind raportul de muncă al demnitarilor s-a conturat „un punct de vedere la confluenţa dintre dreptul privat şi dreptul public...se impune elaborarea unui statut special al demnităţilor publice.

S-a spus că „enumerate distinct de art. 16 alin. 3 din Constituţia României, persoanele care deţin funcţii de demnitate publică sunt excluse în mod expres din domeniul de aplicare a Legii nr. 188/1999 privind Statutul funcţionarilor publici, reprezentând astfel o categorie distinctă, titulară a unui raport de muncă, potrivit doctrinei şi jurisprudenţei"[136].

„Analiza statutului juridic al funcţiilor de demnitate publică, aparţine dreptului public, preponderent dreptului consituţional, iar nu dreptului muncii".[137]

4.3.3. Raporturile de muncă ale magistraţilor (judecători şi procurori)

Legea nr. 303/2004 privind statul judecătorilor şi procurorilor[138], constituie reglementarea cadru în domeniu. S-a arătat că „cu certitudine, magistraţii nu fac parte din rândul categoriilor de personal care exercită puterea publică"[139]

Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenţei în exercitarea demnităţilor publice, cuprinde dispoziţii contradictorii[140], deoarece

---

[132] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 440 din 24 iunie 2002, cu modificările ulterioare.
[133] I.T. Ştefănescu, Tratat...2014, op. cit., p. 27
[134] Ş. Beligrădeanu, *Natura raportuilui juridic al magistraţilor*, în Dreptul nr. 7/2003, p. 37
[135] I.T. Ştefănescu, *Tratat....20`17,op. cit.* p. 29-30
[136] Felicia Roşioru, *op.cit.*, p. 67
[137] I.T. Ştefănescu, *Tratat...2017, op. cit.*, p. 28
[138] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 826 din 13 septembrie 2005 cu modificările şi completările ulterioare
[139] I.T. Ştefănescu, *Tratat... 2014*, op. cit., p. 29
[140] Alexandru Ţiclea, *Tratat...op.cit.*, p. 29

include magistraţii (judecători şi procurori) în rândul celor care exercită demnităţi publice, iar totodată, prevede expres că sunt o categorie distinctă de personal, atât faţă de demnitari cât şi faţă de funcţionarii publici .

Raportul juridic de muncă în cazul acestora „are la bază un acord de voinţă (un contract nenumit de drept public), încheiat cu însuşi Statul, reprezentat de Preşedintele României şi de Consiliul Superior al Magistraturii” [141]

În practica judecătorească[142] raporturile juridice de muncă ale magistraţilor sunt calificate ca raporturi tipice de muncă, deoarece acestea sunt tot de natură contractuală.

Judecătorii şi procurorii nu sunt nici demnitari, nici funcţionari publici, ei constituie o categorie distinctă[143] de personal investit cu exercitarea puterii judecătoreşti.

S-a subliniat că magistraţii care au funcţii de conducere, la instanţe sau parchete, „exercită un cumul de atribuţii, de conducere şi de execuţie, în cadrul unui raport juridic de muncă, având un caracter complex în comparaţie cu raportul de muncă propriu magistraţilor cu funcţie de execuţie”[144]

S-a menţionat că „după o perioadă de incertitudini şi ezitări, pe fondul aspectelor de practică şi al opinilor avansate în doctrina juridică, Înalta Curte de Casaţie şi Justiţie... a apreciat că raporturile sociale în care se află magistraţii sunt raporturi de muncă *sui generis*”[145].

4.3.4. Raporturile de muncă ale militarilor. În doctrină[146] sunt analizate distinct:

a) raporturile de muncă cadrelor militare permanente[147] , militari de carieră[148] supuşi unei legislaţii speciale, Legea nr. 80/1995 privind Statul cadrelor militare[149], aplicabilă tuturor categoriilor de militari, cadre în activitate din: Ministerul Apărării Naţionale, Ministerul Afacerilor Interne, Serviciul Român de Informaţii, Serviciul de Informaţii externe, etc. care potrivit art. 2 din această reglementare pot fi: ofiţeri, maiştrii militari, subofiţeri în activitate, care sunt militari profesionişti (art. 5 din Legea nr. 80/1995), cărora nu li se aplică[150] legislaţia muncii, căci ei nu încheie contracte de muncă cu unităţile din care fac parte, raporturile lor de muncă fiind reglementate prin norme speciale de natură administrativă[151], care, de regulă, sunt Ordine ale organelor competente.

---

[141] I.T. Ştefănescu, *Tratat...2014, op. cit.*, p. 31
[142] Curtea de Apel Constanţa, Secţia civilă, dec. nr. 678/MC/2005, în I. T. Ştefănescu, Tratat...op. cit., p. 29
[143] Alexandru Ţiclea, *Tratat...op.cit.*, p. 29
[144] I.T. Ştefănescu, *Tratat...2014, op. cit.*, p. 30
[145] I.T. Ştefănescu, *Tratat....2017,op. cit.* p. 33
[146] Alexandru Ţiclea, *Tratat...op.cit.*, p. 26-28
[147] Dan Ţop, *Tratat...: op. cit.*, p. 37
[148] Dimitrie Dan Raicu, *Raporturile juridice de muncă ale cadrelor militare în activitate. Reglementări specifice privind securitatea socială a acestora*, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2011, p. 34-39
[149] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 155 din 20 iulie 1995, modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 171/2013, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 320 din 3 iunie 2013
[150] Alexandru Ţiclea, *Tratat...op.cit.*, p. 27
[151] Dan Ţop, *Tratat... op. cit.*, p. 37

O persoană poate face parte din rândul cadrelor militare numai după acordarea gradului militar de către organele competente, evident printr-un act administrativ, în doctrină fiind considerați funcționari care îndeplinesc funcții publice militare[152].

b) Raportul de muncă al soldaților și gradaților profesioniști. Aceștia constituie, conform Legii nr. 384/2006[153] privind Statutul soldaților și gradaților voluntari, un corp distinct de personal militar, recrutat pe bază de voluntariat și situat la baza ierarhiei militare.

Având în vedere sensul dat acestei noțiuni de voluntar în legislație și raportându-ne la statutul soldaților și gradaților voluntari, care presupune într-adevăr manifestarea voinței persoanei de a face parte din aceasta categorie de personal militar profesionist, care însă este remunerată și beneficiază de alte drepturi pentru activitatea desfășurată, s-a impus înlocuirea sintagmei „voluntari" din Legea nr. 384/2006, cu cea de „profesioniști". De altfel, art. 24 din Legea nr.78/2014[154] privind reglementarea activității de voluntariat în România, precizează că „dispozițiile legii nu se aplică .... persoanelor cărora le sunt aplicabile dispozițiile legale privitoare la prestarea serviciului militar pe bază de voluntariat".

Soldații și gradații profesioniști sunt angajați, potrivit legii, pe baza unui contract în funcții prevăzute în acest scop în statele de organizare a unităților militare, pe o perioadă determinată, în funcție de nivelul de pregătire, starea de sănătate și aptitudinile acestora pentru îndeplinirea îndatoririlor militare

Așa cum s-a precizat în doctrină, „o persoană poate face parte din rândul cadrelor militare numai după acordarea gradului militar de către organele competente, însă, actul administrativ al unui asemenea organ nu constituie decât manifestarea de voință a unei dintre părți pentru încheierea unui raport juridic contractual, deoarece îndeplinirea serviciului militar de profesionist, nu constituie o obligație...acordarea gradului este consecința fie a cererii persoanei de a deveni militar, fie ea constituie acceptarea cererii, deci realizarea unui acord de voințe, adică a unui contract, însă nu este vorba de un contract individual de muncă, ci de un raport juridic contractual diferit."[155]

Cu privire la natura juridică a acestui contract, în doctrină[156] s-a apreciat că „prevederile legii nu sunt suficient de clare. Pe de o parte se utilizează formularea de angajați și unități militare angajatoare care induc ideea de salariați, pe de altă parte se face uz de formulări specifice pentru funcționarul public militar. La prima vedere, strict legal, ar fi un raport juridic hibrid, neputându-se stabili cu certitudine natrua sa juridică, contract de muncă sau contract administrativ în accepțiunea legislației funcției publice...luând în considerare ansamblul actelor

---

[152] Alexandru Țiclea, *Tratat...op.cit.*, p. 26
[153] Puiblicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.868 din 24 octombrie 2006, modificată prin Legea nr. 23/2012, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 49 din 20 ianuarie 2012
[154] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 469 din 26 iunie 2014
[155] Alexandru Țiclea, *Tratat...op.cit.*, p. 27-28
[156] Ion Traian Ștefănescu, *Tratat...2017, op.cit*, p. 37

normative care îl reglementează, incluisv cele subsecvente legii, rezultă că este un contract individual de muncă pe durată determinată....”

Şi noi am considerat[157] că este vorba de un contract numit, complex, cu clauze specifice atât actelor condiţie cât şi actelor subiective, sinalagmatic cu titlu oneros, cu executare succesivă, încheiat *intuitu personae*, care dă naştere unui raport de muncă specific[158], având particularităţi certe determinate de incidenţa normelor de drept public cuprinse în Legea nr. 384/2006, actualizată.

În acelaşi sens, s-a spus[159] că „spre deosebire de militarii de carieră, soldaţii şi gradaţii profesionişti desfăşoară activitatea în baza unui contract de angajare, care nu este altceva decât un contract individual de muncă de tip particular[160], sau un contract individual de muncă pe durata determinată[161] având o serie de particularităţii datorită calităţii de militar a celor ce prestează munca, în cazul lor raporturile juridice de muncă izvorasc direct din acest contract”.

S-a mai arătat că la o analiză atentă rezultă că o persoană, care a cerut să devină soldat profesionist parcurge o întreagă filieră juridică[162]: la selecţionare semnează un angajament privind modul de instruire, depune un jurământ militar anterior numirii în funcţie, numire care este precedată ori este cel mult concomitentă cu încheierea contractului pentru a se urma modul de perfecţionare a instruirii de specialitate.

Contractul încheiat de soldaţii şi gradaţii profesionişti nu se poate confunda cu contractele individuale de muncă pe durată determinată reglementate de legislaţia muncii, între aceste a două existând importante deosebiri[163]:

- În primul rând, părţile acestui contract sunt cetăţenii români, bărbaţi şi femei, cu domiciliul în ţară, prevede art. 2 din Legea nr. 384/2006, în schimb Codul muncii precizează, în art. 2, că dispoziţiile sale se aplică şi cetăţenilor străini care au încheiat contracte individuale de muncă pe teritoriul României, iar ca angajator numai unităţile militare, respectiv comandanţii şi şefiii acestora, cărora ministrul apărării le-a delegat o asemenea competenţă (art.36).

- Potrivt art. 2 alin. 2 din Statutul soldaţilor şi gradaţii profesionişti, pentru indeplinirea serviciului militar ca soldaţi şi gradaţilor profesionişti, pot fi recrutaţi şi angajaţi cetăţeni cu vârste cuprinse intre 18 şi 50 de ani, spre deosebire de legislaţia muncii unde vârsta minimă de la care se poate încheia contract individual de muncă este de 16 ani, iar limita superioară este de 65 de ani.

---

157 A se vedea Dan Ţop, *Tratat...op.cit.*, p. p. 41

158 Dan Ţop, *Natura juridică a contractului încheiat de soldaţii şi gradaţii voluntari*, în Revista română de dreptul muncii, nr. 2/2007, p. 46-50; Dan Ţop, Noi aspecte privind raportul de muncă al soldaţilor şi gradaţilor voluntari, Revista română de dreptul muncii, nr. 1/2009.

159 Alexandru Ţiclea, *Tratat... op.cit*, p. 27

160 Şerban Beligrădeanu, *Consideraţii critice asupra diversităţii nejustificate a reglementărilor legale privind competenţa materială a instanţelor judecătoreşti în domeniul soluţionării conflictelor de muncă*, în Revista română de drept privat, nr. 3/2009, p. 29

161 Ion Traian Ştefănescu, *Tratat...2017, op.cit*, p. 37

162 I.T. Ştefănescu, *Tratat*.... 2017, *op. cit.*, p. 37

163 Dan Ţop, *Tratat... op. cit.*, p.41

- contractul individual de muncă este încheiat ca regulă pe durată nedeterminată şi numai în anumite cazuri, expres prevăzute de lege, se încheie pe durată determinată, art. 35 alin. 1, arătând că la expirarea primului contract de 4 ani, soldaţii şi gradaţii profesionişti pot încheia, succesiv, noi contracte, cu durata de la 2 la 3 ani fiecare.
- Art. 40 din lege prevede că soldaţii şi gradaţii profesionişti pot fi mutaţi în interesul serviciului sau la cerere, dintr-o unitate militară în alta, situaţie care poate fi apreciată ca similară transferului ca modalitate de modificare a contractului individual de muncă existentă în legislaţia muncii până la apariţia Codului muncii din 2003.
- În conformitate cu art. 7 alin. 1 din lege, soldaţii şi gradaţii profesionişti răspund penal, contravenţional, material şi disciplinar, în aceleaşi condiţii prevăzute de lege pentru cadrele militare în activitate, deci acestora li se aplică legi speciale şi nu prevederile Codului muncii
- Sancţiunile aplicate pentru abateri disciplinare sunt diferite faţă de cele prevăzute în Codul muncii. Potrivit art. 28, pentru abateri de la disciplina militară, neîndeplinirea îndatoririlor, încălcarea normelor de conduită militară, a regulilor de convieţuire socială, soldaţilor sau gradaţilor profesionişti li se poate aplica numai una din următoarele sancţiuni: avertisment; mustrare scrisă; diminuarea soldei lunare cu 5% până la 20%, pe o perioadă de la o lună la 3 luni; amânarea promovării în grad, pe o perioadă de la unu la 2 ani; desfacerea disciplinară a contractului.
- Încetarea contractului are loc, în conformitate cu dispoziţiile art. 45 alin. 1 din lege, prin trecerea în rezervă a soldaţilor şi gradaţilor profesionişti, sau prin scoatere din evidenţele militare, modalităţi care nu sunt întâlnite în dreptul muncii.

Între contractul încheiat de soldaţii şi gradaţii profesionişti şi contractul individual de muncă există o serie de asemănării, astfel:

- soldatul sau gradatul profesionist, ca şi salariatul, desfăşoară o anumită activitate profesională în favoarea unui beneficiar;
- ambele contracte au caracter *intuitu personae* şi deci, obligaţiile contractului nu se por realiza prin reprezentare;
- ca şi salariaţii, pentru a fi asiguraţi şi a beneficia de prestaţii în serviciul public de pensii şi alte drepturi de asigurări sociale, în sistemul asigurărilor pentru şomaj, soldaţilor şi gradaţilor profesionişti li se reţin şi li se virează contribuţiile sociale în cuantumuri şi în aceleaşi condiţii (art.6);
- soldaţii şi gradaţii profesionişti au dreptul (art. 12) la concediu de odihnă anual şi alte concedii (de studii, suplimentare etc.), întocmai ca cei încadraţi în muncă;
- şi soldaţii şi gradaţii profesionişti pot fi detaşaţi (art.39), pe o durată de maxim 6 luni cu posibilitatea prelungirii cu acelaşi termen;
- decizia privind aplicarea sancţiunilor disciplinare se face în condiţii identice cu cele din legislaţia muncii, iar cercetarea disciplinară este obligatorie, sub sancţiunea nulităţii absolute (art.30 alin. 1), cu excepţia avertismentului, întocmai ca în dreptul muncii.

- încetarea contractului soldaţilor şi gradaţilor profesionişti poate avea loc şi prin demisie, în condiţii similare Codului muncii.

S-a menţionat că „*de lege lata*, se poate evidenţia cu certitudine juridică că, între soldat şi unitatea militară există un raport juridic...care are un izvor contractual, fiind un contract numit....”[164]

Considerăm că alin. 2 al art. 295 din Codul muncii, potrivit cărora prevederile acestuia se aplică cu titlu de drept comun şi altor raporturi juridice de muncă neîntemeiate pe un contract individual de muncă, în măsura în care reglementările speciale nu sunt complete şi aplicarea lor nu este incompatibilă cu specificul raportului de muncă al soldaţilor şi gradaţilor profesionişti, îşi poate găsi aplicare şi în acest domeniu, în măsura în care nu există dispoziţii contrare.

În literatura juridică s-a apreciat că „statutul acestor persoane este asemănător angajaţiilor, dar se diferenţiază, în special, în ce priveşte puterea ierarhiei şi exigenţa disciplinară”[165].

Normele care reglementează raporturile de muncă ale soldaţilor şi gradaţilor voluntari nu fac obiectul dreptului muncii, chiar dacă există anumite similitudini incotenstabile cu raporturile juridice de muncă avute în vedere de Codul muncii.

c) Raportul de muncă al funcţionarilor publici din Administraţia Naţională a Penitenciarelor

După cum s-a precizat în doctrină „au un statut special conferit de natura atribuţiilor de serviciu care implică indatoriri şi riscuri deosebite, printre care şi înarmarea ocazională”[166]. În acest sens, art. 3 alin. 3 din Legea nr. 293/2004, dispune că numai pentru exercitarea unei părţi din atribuţiile ce-i revin - paza, escortare şi supraveghere a persoanelor private de libertate, precum şi in alte situaţii temeinic justificate -funcţionarul public din sistemul administraţiei penitenciare poate folosi tehnica, mijloacele şi armamentul din dotare”[167].

Administraţia Naţională a Penitenciarelor funcţionează în subordinea Ministerului Justiţiei şi Libertăţilor Cetăţeneşti şi împreună cu unităţile ei subordonate face parte din instituţiile publice de apărare, ordine publică şi siguranţă naţională ale statului, constituind sistemul administraţiei penitenciare[168]

4.3.5. Raporturile de muncă ale membrilor cooperatori, Potrivit dispoziţiilor Legii nr. 1/2005 privind organizarea şi funcţionarea cooperaţiei[169],

---

164 I.T. Ştefănescu, *Tratat.... 2017, op. cit.*, p. 37
165 Valer Dorneanu, *Dreptul muncii, Parte generală*, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2012, p. 103
166 Alexandru Ţiclea, *Tratat privind încetarea raporturilor de muncă... op.cit*, p. 22
167 Alexandru Ţiclea în *Răspunderea disciplinară. Doctrină.Jurisprudenţă*, Editura C H Beck, Bucureşti, 2017, p. 22
168 Art, 2 alin 1 şi 2 din Legea nr. 293/2004, republicată în Monitorul Oficial al Romaniei, Partea I, nr. 264 din 10 aprilie 2014
169 Publicată în Monitorul Oficial al Romaniei, Partea I, nr. 172 din 28 februarie 2005, modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 76/2012 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 678 din 28 septembrie 2012).

Raporturile existente între aceste cooperative și membrii lor nu sunt reglementate[170] de legislația muncii, ci de normele dreptului cooperatist, ele neavând temei într-un contract de muncă, ci în convenția de asociere (cooperare).

„Deosebirea esențială între raportul juridic de muncă cooperatist și raportul juridic fundamental pe contractul individual de muncă, o constituie faptul că raportul juridic cooperatist are drept temei o *convenție de asociere* (cooperare), care generează un raport juridic complex"[171]

O asemenea convenție generează un raport juridic complex, întrucât, prin dobândirea calității de membru al unei cooperative se creează o pluralitate de raporturi juridice, indisolubil legate între ele, raporturi juridice de muncă, pe de o parte și, raporturi juridice patrimoniale derivate din obligațiile statutare de aport social și de a subscrie, la primirea în cooperativă, taxa de înscriere și partea socială în bani.

Această convenție este tot un contract, în temeiul căruia persoana fizică, ce a dobandit calitatea de membru cooperator în condițiile prevazute de statut, se obligă să presteze munca pentru și sub autoritatea unei societăți cooperative, în schimbul unei remunerații[172].

Convenția individuală de muncă este indisolubil legată de calitatea de membru cooperator, neputând fi încheiată în lipsa acestei calități[173]

În sistemul cooperației își desfășoară activitatea persoane care au exclusiv calitatea de cooperator, raporturile de muncă ale acestor persoane nu se integrează în dreptul muncii, pe când raporturile de muncă ale cooperatorilor care sunt și concomitent salariați sau a persoanelor care sunt exclusiv salariații cooperativei, fac parte din dreptul muncii[174].

Potrivit art. 33 din Legea nr. 1/2005, privind cooperația, pentru membrii cooperatori raporturile de muncă pot fi stabilite prin legi speciale, iar Statutul-cadru al societății cooperative meșteșugărești, reglementează statul membrului cooperator lucrător, care poate fi persoana în vârstă de cel puțin 16 ani, care are pregătirea profesională necesară și capacitatea de a desfășura o muncă utilă și permanentă pentru societatea cooperativă, în condițiile încheierii unei convenții individuale de muncă, situație în care, între societatea cooperativă și membrul cooperativ lucrător există, pe lângă raporturi patrimoniale și raporturi de muncă[175], în temeiul convenției (contractului) individuale de muncă încheiate.

Raporturile de muncă din cooperația de toate tipurile „nu se analizează în cadrul dreptului muncii și nici într-o altă ramură a dreptului"[176], cu toate că prin Decizia nr.

---

[170] Dan Țop, *Tratat... op.cit.*, p. 43
[171] Alexandru Țiclea, *Tratat... op.cit*, p. 35
[172] Ștefan Naubauer, *Raporturile de muncă în cooperația meșteșugărească*, Editura Universal Juridic, București, 2012, p. 118
[173] Alexandru Țiclea, *Tratat...2014, op.cit*, p. 36
[174] Dan Țop,, *Tratat...op.cit.,*, p. 44.
[175] Ștefan Naubauer, *Evoluția reglementării cooperației* în România cu specială privire asupra raporturilor de muncă din cooperația meșteșugărească, în „Pandectele române", 6/2005, p. 201-215.
[176] I.T. Ștefănescu, *Tratat...2014, op.cit*, p. 33.

71/2001[177] Curtea Constituţională a recunoscut autonomia raporturilor juridice de muncă de tip cooperatist (meşteşugăresc) comparativ cu cele de tip salarial.

Potrivit art. 33 din Legea nr.1/2005 între societatea cooperativă şi membrul cooperator pot exista următoarele[178] categorii de relaţii: a) patrimoniale, în funcţie de numărul părţilor sociale deţinute; b) de muncă, în cazul în care membrul cooperator încheie cu cooperativa agricolă un contract de muncă, în condiţiile legii; c) civil-cooperatiste, pentru livrarea de produse şi servicii efectuate de membrul cooperator pentru cooperativa agricolă, în calitate de agent economic independent.

Persoanele care doresc să devină membri cooperatori, după ce se realizează informarea lor prealabilă, dacă îşi menţin solicitarea, adresează în scris o cerere de *cooptare provizorie* preşedintelui societăţii cooperative, prin care îşi exprimă acordul cu elementele ce le-au fost aduse la cunoştinţa pe calea informării (art. 16 alin. 2 din Hotărârea nr. 11/2006[179]). În continuare, preşedintele societăţii cooperative dispune efectuarea unei verificări prealabile a aptitudinilor profesionale şi personale ale persoanelor solicitante, potrivit modalităţilor stabilite în regulamentul de ordine interioară, în regulamentul de organizare şi funcţionare şi în regulamentul de funcţionare a comisiei de încadrare şi promovare a personalului[180].

Contravaloarea activităţilor economice desfăşurate în baza relaţiilor cooperatiste se atribuie membrului cooperator de către cooperative, venitul obţinut fiind supus impozitului pe venit.

A fost formulată şi opinia unei ramuri distincte de drept, dreptul cooperaţiei[181], considerantă „tentantă şi nu lipsită de orice suport ştiinţific, fiind posibilă chiar o integrare a tuturor raporturilor de muncă în cadrul dreptului muncii".[182]

4.3.6. Raportul de muncă al preoţilor

Aşa cum s-a arătat în doctrină[183], o categorie aparte de raporturi juridice de muncă o constituie cea a preoţilor, care nu se încadrează în rândul funcţionarilor publici, raportului juridic ale acestei categorii profesionale i se vor aplica normele specifice[184] fiecărui cult religios[185] şi, în măsura în care acestea nu conţin dispoziţii

---

[177] Publicată în Monitorul Oficial, al României Partea I, nr. 330 din 20 iunie 2001.
[178] I.T. Ştefănescu, *Tratat...2017, op.cit*, p. 34.
[179] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea a IV-a, nr. 683/27 februarie 2007, modificată şi completată prin Hotărârea nr. 2/7.05.2010 de modificare şi completare a Anexei la Hotărârea Consiliului Naţional nr. 11/2006 şi prin Hotărârea nr. 3/1.07.2011 de modificare şi completare a Anexei la Hotărârea Consiliului Naţional nr. 11/2006
[180] Ştefan Naubauer, Raporturile de muncă în cooperaţia meşteşugărească, Editura Universal Juridic, Bucureşti, 2012, p. 242-246.
[181] R.Girdo, *Dreptul muncii*, Editura Universul juridic, Bucureşti, 2013, p. 20
[182] I.T. Ştefănescu, *Tratat....2017, op. cit.* p. 36
[183] I.T. Ştefănescu,, *Tratat... 2014, op.cit*, p. 36.
[184] De exemplu, normele cuprinse în Statutul pentru organizarea şi funcţionarea Bisericii Ortodoxe Române, recunoscut prin Hotărârea Guvernului nr. 53/2008, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 50 din 22 ianuarie 2008.
[185] Alexandru Ţiclea, *Tratat...op.cit.*, p. 22

obligatorii, normele Codului muncii[186], „ca norme de drept comun, chiar şi în ipoteza în care între slujitorii unui anumit cult şi cultul în cauză se încheie sau nu se încheie un contract individual de muncă”[187].

4.3.7. Raporturile juridice născute în baza încheierii contractului individual de muncă.

Constituie forma tipică şi clasică[188] a raportului de muncă. Spre deosebire[189] de celelalte raporturi juridice de muncă au următoarele caracteristici[190]:

- iau naştere întotdeauna prin încheierea în scris a unui contract individual de muncă;
- persoana care prestează munca este întotdeauna o persoană fizică, cealaltă parte (angajatorul) poate fi o persoană fizică sau o persoană juridică;
- raportul juridic de muncă are o natură personală, contractul de muncă ca act bilateral este încheiat *intuitu personae;*
- desfăşurarea muncii se realizează sub forma unor prestaţii succesive cu caracter de continuitate;
- salariatul se află, după încheierea contractului de muncă, într-un raport de subordonare faţă de celălalt subiect al raportului juridic, angajatorul, în folosul căruia se prestează muncă, ceea ce implică respectarea unei discipline a muncii;
- munca trebuie să fie remunerată, salarizată, o muncă gratuită, benevolă, nu poate constitui obiect al unui raport juridic de muncă;
- persoana care prestează munca beneficiază de protecţie multilaterală, ceea ce îi atrage statul legal de salariat.

O situaţie specială o au executorul judecătoresc stagiar şi salariatul casnic. Astfel, atât executorul judecătoresc care funcţionează într-un birou individual, cât şi executorii judecătoreşti asociaţi, pot angaja executori stagiari şi alt personal auxiliar[191]. La debutul în profesie aceştia încheie un contract individual de muncă pe durată determinată de 2 ani, cât reprezintă perioada premergătoare (de stagiu) pentru dobândirea calităţii de executor judecătoresc, având „calitatea de angajaţi ai birourilor individuale sau societăţilor profesionale, salariaţi în raport cu executorii judecătoreşti definitivi, aflându-se în raporturi de muncă tipice faţă de angajatorii lor, subordonându-se acestora, pentru munca prestată, evident, ei primesc salariu”[192].

În doctrină s-a apreciat că „În România, munca personalului casnic este subevaluată sub aspect social, economic şi, de regulă, invizibilă, neexistând o

---

[186] G.C. Frentiu, *Competenta soluţionarii actiunilor promovate împotriva sancţiunilor disciplinare aplicate personalului cultelor religioase*, în „Dreptul" nr. 10/2008, p. 37.

[187] I.T. Ştefănescu,, *Tratat...2017*, op.cit, p. 38

[188] Alexandru Ţiclea, *Tratat... op.cit*, p. 22

[189] I.T. Ştefănescu, *Tratat... 2014, op. cit.*, p. 36.

[190] Dan Ţop, *Tratat... op.cit.*, p. 15

[191] Ion Gârbuleţ, *Organizarea şi exercitarea profesiei de executor judecătoresc*, Editura Hamangiu, Bucureşti, 2007, p. 50

[192] Alexandru Ţiclea, *Tratat... op.cit*, p. 40

reglementare specială. Cu toate acestca, pe ansamblul ţării, lucrează ca personal casnic mii de persoane cu contract individual de muncă şi zeci de mii la negru"[193]

Prin contractul individual de muncă, angajatul casnic se obligă faţă de persoana fizică angajatoare să presteze activităţi casnice.

Deoarece legislaţia în vigoare nu conţine dispoziţii speciale cu referire la acest salariat[194], în doctrină s-au evidenţiat[195] unele particularităţi faţă de contractul individual de muncă obişnuit.

Legislaţiile altor state europene[196], spre deosebire de Codul muncii român, precizează înţelesul activităţilor casnice care pot fi prestate în cadrul unui contract individual de muncă.

În lipsa unor reglemntări legale exprese în domeniu am apreciat următoarele[197]: Atât salariatul casnic, cât şi angajatorul acestuia beneficiază de prevederile art. 39 şi 40 din Codul muncii referitoare la drepturile şi obligaţiile ce rezultă din relaţiile de muncă dintre salariat şi angajator; Locul de muncă al salariatului casnic este domiciliul angajatorului persoană fizică, iar dacă acesta deţine şi o reşedinţă, pentru ca salariatul să fie obligat să presteze muncă şi acolo, este necesar să se stipuleze în contract o asemenea prevedere; salariul angajatului casnic se stabileşte prin negociere, dar nu poate fi convenit sub nivelul salariului de bază minim pe ţară garantat în plată, stabilit prin hotărâre de guvern; Este necesar să se ţină seama de prevederile art. 160 din Codul muncii, care stabilesc salariaţilor cărora li se asigură de către angajator hrană, cazare sau alte facilităţi, suma în bani cuvenită pentru munca prestată nu poate fi mai mică decât salariul minim brut pe ţară; specificul contractului individual de muncă al salariatului casnic faptul că el se angajează să presteze munca în gospodăria angajatorului şi în folosul acestuia, fac, ca salariatul casnic nu poate fi detaşat.

Caracterul *intuitu personae* al raportului juridic de muncă în ce priveşte angajatorul este mai accentuat fiind chiar determinant, decât în cazul unui raport de muncă obişnuit, deoarece salariatul se obligă să muncească pentru a satisface nevoile unei persoane, sau, dacă este cazul, ale familiei acestuia, şi nu ale unei unităţi.

Încetarea contractului individual de muncă al salariatului casnic urmează regulile generale stabilite de Codul muncii, încetând *ipso facto* la data decesului angajatorului, înseamnă că respectivul contract nu continuă în mod automat cu moştenitorul membru de familie al defunctului, chiar dacă salariatul în cauză a

---

[193] Ion Traian Ştefănescu, *Reglementarea legală a muncii personalului casnic - un imperativ de actualitate certă* în Dreptul nr.12/2014, pp. 176-183

[194] Ovidiu Ţinca, *Comentarii despre contractul individual de muncă al angajatului casnic*, În Revista română de dreptul muncii, nr. 3/2006, p. 39-47.

[195] Dan Ţop, *Tratat...op.cit.*, p. 29-35

[196] În Belgia, art. 5 al Legii din 24 aprilie.1970 privind contractele de muncă stabileşte că prin contractul de muncă domestic se înţelege contractul prin care un lucrător, personal casnic, se angajează, în vederea obţinerii unei remuneraţii, să efectueze sub autoritatea unui angajator în principal lucrări menajere de ordin manual, pentru nevoile gospodăriei angajatorului sau a familiei acestuia (Fr. Alexander, Manuel de législation sociale, Editions De Boeck, 2002, p. 27). În Elveţia, comunitatea casnică presupune ca lucrătorul să fie admis în familia angajatorul şi să se supună autorităţii casnice

[197] Dan Ţop, *Tratat...op.cit.*, p. 29-35

prestat, anterior decesului, muncă în folosul moştenitorului. Dacă membrul de familie al fostului angajator decedat doreşte să beneficieze de aceeaşi muncă (de exemplu, pregătirea hranei zilnice sau îngrijirea copilului) din partea fostului salariat, va încheia cu acesta un nou contract individual de muncă.

Convenţia 189/2011 a Organizaţiei Internaţionale a Muncii privind personalul casnic[198], neratificată de România, intrată în vigoare în 2013, care urmărea să diminueze abuzurile împotriva personalului casnic şi exploatarea acestora şi cere statelor să adopte măsuri pentru ca munca decentă să devină realitate pentru personalul casnic, nea dat prilejul să arătăn că „că la nivelul statelor membre, fie lipsesc din reglementarea internă dispoziţii privind munca salariatului casnic, fie că dacă există, asemenea prevederii sunt extrem de variate, şi se impune, chiar dacă Comisia Europeană îndeamnă statele membre să ratifice Convenţia, elaborarea unei Directive în domeniu, care să tindă armonizarea legislaţiilor satelor membre cu privire la salariatul casnic"[199].

În doctrină s-a spus că „ar fi necesar şi util ca statul român să ratifice Convenţia mai sus amintită, şi să o transpună în norme legale de drept intern al muncii....o viitoare reglementare legală ar trebui să ţină seama de următoarele norme adecvate specificului raporturilor dc muncă ale personalului casnic: posibilitatea încheierii contractului ca un contract individual de muncă pe durata determinată (completându-se, în acest sens, art. 83 din Codul muncii); precizarea, în contextul obligaţiei de informare, dacă i se oferă lucratorului o parte a salariului în natură, respectiv în locuinţă şi hrana; instituirea obligativităţii perioadei de probă ca unica modalitate de verificare a pregătirii profesionale şi a aptitudinilor lucrătorului; durata zilnică a timpului de lucru şi cea a repausului săptămânal să fie diferite, după cum lucrătorul locuieşte sau nu la angajatorul său; ca urmare, timpul de lucru să fie mai mic şi, respectiv, timpul de repaus săptămânal să fie mai mare în cazul în care lucrătorul îşi are domiciliul de sine stătător (iar nu la angajator); reglementarea acordarii sporurilor de vechime neâtreruptă în munca la acelaşi angajator; stabilirea condiţiilor pe care trebuie să le îndeplinească spaţiul de locuit care i se acordă lucrătorului la angajatorul său; obligaţia lucrătorului de a nu găzdui pe nimeni fără acordul angajatorului; dreptul lucrătorului de a păstra asupra sa actele de identitate şi, după caz, documentele de voiaj; dreptul lucrătorului de a nu rămâne la angajator sau în cadrul familiei sale în perioadele de repaus zilnic, săptămânal, sau pe durata concediului de odihnă; dacă lucratorul, la solicitarea angajatorului, rămane la dispozitia acestuia, în stare de veghe - ceea ce înseamnă ca poate fi chemat la lucru oricând - perioadele de timp respective să fie echivalate cu timp efectiv de lucru; să fie considerate, ca abaterii disciplinare, şi faptele săvârşite cu vinovaţie, în afara locului de muncă, în măsura în care ar afecta imaginea,

---

[198] Biroul Internaţional al Muncii, Programul Condiţii de Muncă şi Angajare, Sectorul Protecţie Socială, http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm

[199] Dan Ţop, *Necesitatea unei reglementări la nivel european privind personalul casnic*, în Suplimentul Revistei Române de Drept European, Editura Wolters Kluwer, Bucureşti, 2013, p.180

prestigiul angajatorului; în cazul decesului angajatorului, continuarea contractului individual de muncă să se poată produce, cu unul dintre moştenitori, etc"[200]

Deoarece numai persoana juridică poate încadra zilieri conform art. 1 alin.1 lit b din Legea nr. 52/2011 privind exercitarea unor activitati cu caracter ocazional desfăşurate de zilieri[201] sau în calitate de bonă potrivit art. 7 din Legea nr. 167/2014 privind exercitarea profesiei de bonă[202] ar fi de dorit, aşa cum judicios s-a susţinut în doctrină, ca şi zilierii[203] dar şi bonele să poată lucra şi ca personal casnic.

Dintre formele atipice ale raportului de muncă vom analiza:

4.3.8. Raporturile juridice de muncă ale zilierilor

Prin derogare de la prevederile Codul muncii, Legea 52 din 15 aprilie 2011 privind exercitarea unor activităţi cu caracter ocazional desfăşurate de zilieri[204] reglementează modul în care zilierii pot executa activităţi cu caracter ocazional.

Prin zilier[205] legea are în vedere persoana fizică, care are capacitate de muncă şi care desfăşoară activităţi necalificate, cu caracter ocazional, pentru un beneficiar[206]. "Beneficiarul" a fost limitat iniţial numai la persoana juridica în folosul şi sub autoritatea careia se desfaşoară munca zilierului, (art. 1 lit. b), fără a se referi şi la persoanele fizice autorizate, întreprinderi sau asociaţii familiale ori peroanele fizice care se folosesc de serviciile ocazionale ale unor muncitori (cum este cazul muncilor agricole ale ţăranilor, pe considerentul că ţăranii „se ajută între ei" atunci când îşi lucrează pământul împreună cu vecinii sau cu rudele). Ulterior, prin modificarea art. 1 lit.b, pentru înlăturarea unor asemenea discriminări au fost acceptate ca beneficiari şi aceste persoane.

După modificarea Legii în 2014, potrivit art. 1 alin. 3, instituţiile publice nu pot fi beneficiare de lucrări, cu excepţia serviciilor de gospodărire comunale care sunt gestionate direct de consiliile locale (de exemplu: sere, spaţii verzi, grădini zologice), la care s-au adăgat prin OUG nr.36/2014[207] privind modificarea şi completarea Legii nr. 18/2014 pentru modificarea şi completarea Legii nr. 52/2011 privind exercitarea unor activitati cu caracter ocazional desfasurate de zilieri: unităţile din subordinea Ministerului Tineretului şi Sportului (tabere, baze şi cluburi sportive), institutele, centrele şi staţiunile de dezvoltare agricolă aflate în subordinea Academiei de Ştiinţe Agricole şi Silvice.

---

200 Ion Traian Ştefănescu, *Reglementarea legală a muncii personalului casnic - un imperativ de actualitate certă, art. cit*, p. 179 - 180

201 Publicată în Monitorul Oficial al României,, Partea I, nr.276 din 20 aprilie 2014, cu modificările şi completarile ulterioare.

202 Publicată în Monitorul Oficial al României,, Partea I, nr. 922 din 16 decembrie 2014

203 Ion Traian Ştefănescu, *Reglementarea legală a muncii personalului casnic - un imperativ de actualitate certă, art. cit*, p.181

204 Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 276 din 20 aprilie 2011, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 947 din 22 decembrie 2015

205 Alexandru Ţiclea, *Tratat... op.cit*, p. 37

206 Persoana juridică pentru care zilierul execută activităţi cu caracter ocazional.

207 Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 431 din 12 iunie 2014

Pot desfăşura activităţi cu caracter ocazional persoanele fizice, cetăţeni români sau străini, apartizi, dacă au domiciliul în România.

Raportul dintre zilier şi beneficiar se stabileşte (art. 3) fără încheierea unui contract de muncă. Este evident că relaţia care se stabileşte între zilier şi beneficiar este un raport de muncă putând fi considerat un raport de muncă suborodonată[208], opusă muncii pentru sine ori celei independente[209], unde prestatorii, chiar dacă prestează munca sub autoritatea beneficiarului, nu au calitatea de angajaţi, cu toate că pentru munca prestată sunt remuneraţi, nu însă sub formă de salariu.

Iniţial, s-a spus că analiza acestor raporturi de muncă, fiind reglementate de o lege specială, nu este integrată dreptului muncii[210].

După modificarea Legii s-a apreciat că „nu mai este interzisă categoric încheierea unui contract individual de muncă; între părţi (zilier şi beneficiar) se realizează un acord de voinţă, ceea ce înseamnă un contract.... dă naştere raportului de muncă – este un contract care se încheie *solo consensu* (spre deosebire de contractul individual de muncă de drept comun al muncii care se încheie întotdeauna în formă scrisă – art. 16. alin. 1 Codul muncii)"[211].

Înainte de cea de a doua modificare – prin Legea nr. 18/2014 – opiniile existente în doctrina juridică referitoare la izvorul juridic al relaţiei dintre zilier şi beneficiar, au fost diferite, susţinându-se că, ar fi un contract civil[212] sau un un contract individual de muncă de tip particular, zilierul ar lucra în temeiul unui contract de muncă atipic[213], considerată ca fiind o susţinere ce „contravine unui text legal expres din lege"[214].

După modificarea Legii nr. 51/2011 prin Legea nr. 18/2014[215], în doctrină s-a subliniat că „a devenit întemeiată opinia potrivit căreia raportul de muncă al zilierilor are ca temei un contract individual de muncă de tip particular[216].

Este necesar însă să se precizeze o caracteristică suplimentară: acest contract este imperfect deoarece nu cuprinde toate elementele care configurează în mod obişnuit un contract individual de muncă de tip particular"... S-au adăugat noi

208 Alexandru Ţiclea, Tratat... op. cit., p. 38.
209 Dan Ţop, Tratat de dreptul muncii, op. cit., p. 12.
210 I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de dreptul muncii*, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2012, p. 12.
211 I.T. Ştefănescu, *Contractul indivudal de muncă al zilierilor*, în Revista română de dreptul muncii nr. 4/2014
212 B. Vartolomei, *Consideraţii referitoare la Legea nr. 52/2011 privind exercitarea unor activităţi cu caracter ocazional desfăşurate de zilieri*, în Dreptul nr. 7/2011, pp. 55 şi urm.; R. Dimitriu, Perspective privind obiectul dreptului muncii şi delimitarea acestuia de alte ramuri de drept, în „Dreptul" nr. 3/2014, pp. 111-112
213 O. Ţinea, *Comentarii referitoare la Legea nr. 52/2011 privind exercitarca unor activităţi cu caracter ocazional desfăşurate de zilieri*, în „Dreptul" nr. 12/2011, p. 116.
214 I.T. Ştefănescu, *Consideraţii...art.cit.supra*, p.131
215 Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I nr. 192 din 19 martie 2014.
216 Ş. Beligrădeanu, *Cu privire la posibilitatea încadrării legale în muncă, în prezent, în temeiul statornicirilor în vigoare, prin întocmirea unei convenţii civile de prestări de servicii în locul încheierii unui contract individual de muncă*, în Dreptul nr. 12/2013, p. 249.

reglementări care, laolaltă cu cele rămase nemodificate, constituie suportul calificării contractului dintre zilier și beneficiar ca un contract individual de muncă imperfect.

El este un contract numit, pe durată determinată, care se încheie prin simplul acord de voință al părților, fără a fi *intuitu personae*, este bilateral (sinalagmatic), cu executare succesivă, cu titlu oneros"[217].

Raporturile de muncă ale zilierilor au fost apreciate ca fiind „atipice, întrucât izvorul lor nu este contractul individual de muncă propriu-zis, ci acordul părților derivat din legea specială"[218].

S-a arătat și că „există o serie de elemente care particularizează acest raporta de muncă, datorită prevederilor Legii nr. 52/201, care a optat pentru un regim simplificat de muncă ocazională pentru zilieri, deși aceasta întrunește toate trăsăturile pentru a face obiectul contractului individual de muncă și al dispozițiilor Codului muncii"[219].

Litigiile dintre beneficiar și zilier, nerezolvate pe cale amiabilă, se soluționează (art. 14) de către judecătoria competentă în a cărei rază teritorială se află locul desfășurării activității zilierului, soluție care este considerată o reglementare discutabilă[220]. Acest punct de vedere îl considerăm justificat, deoarece fiind vorba de un raport de muncă, chiar dacă nu este reglementat de Codul muncii, ci de o lege specială, competența ar trebui să revină în primă instanță secțiilor de ltigii de muncă și asigurări sociale a tribunalelor, pentru a se asigura o protecțir socială zilierilor cu cea a salariaților.

În Italia[221], contractul de muncă ocazională este reglementat de art. 61 aliniatul 2, din Decretul Legislativ 276/2003 și constă în colaborări coordonate și continue care au o durată totală nu mai mare de 30 de zile în cursul unui an, cu același ordonator de lucrări, cu excepția cazului în care retribuția totală încasată este superioară sumei de 5000 euro.

Este vorba despre colaborări de volum mic pentru care legiuitorul nu a considerat necesar să prevadă legarea de proiect și sunt astfel excluse din disciplina despre care s-a vorbit anterior din decretul lege 276/2003.

În mod general, toți angajatorii pot folosi asemenea contracte stipulând aceasta în formă scrisă pentru că demonstrează prezența motivelor de ordin tehnic, organizațional, productiv sau substitutiv.

Asemenea motive nu trebuie indicate în mod generic, ci trebuie detaliate în mod specific pentru a rezulta motivațiile concrete și efective.

Terminarea contractului poate rezulta direct prin indicarea specifică a datei finale sau indirect atunci când data finală este legată de un eveniment determinat. La scadență raportul se încheie automat, dar în urma unei majorări a retribuției este posibilă prelungirea de fapt a raportului după termenul fixat inițial sau prelungit succesiv.

---

[217] I.T. Ștefănescu, *Contractul inidivudal de muncă al zilierilor, art.cit.*
[218] Alexandru Țiclea, *Tratat... op.cit*, p. 38
[219] Felicia Roșioru, *op.cit.*, p. 70
[220] I.T. Ștefănescu, *Contractul inidividual de muncă al zilierilor,art.cit.*
[221] F del Giudice, F.Marini, F.Izzo, *Diritto de lavoro*, edizioni Giuridiche Simone, Napoli, 2007, p. 40-49.

O astfel de prelungire are durata de 30 de zile pentru contractele cu durata iniţială egală sau superioară cu 6 luni, 20 de zile pentru contractele cu durata mai mică.

Durata activităţii ocazionale care poate fi exercitată în temeiul prevederilor art. 4 din lege este de minimum o zi, corespunzător cu 8 ore de muncă. Durata zilnică de executare a activităţii unui zilier nu poate depăşi 12 ore, respectiv 6 ore pentru lucrătorii minori care au capacitate de muncă.

Reglementarea pentru zilieri este, în cazul tinerilor sub 18 ani, în concordanţă cu dispoziţiile Codului muncii, privind timpul de muncă al lucrătorilor minori[222].

Chiar dacă părţile convin un număr mai mic de ore de activitate, plata zilierului se va face pentru echivalentul a cel puţin 8 ore de muncă.

Nicio persoană nu poate fi angajată zilier dacă nu a împlinit vârsta de 16 ani, dispoziţie conformă cu art. 13 alin. 1 din Codul muncii şi art. 42 alin. 1 şi 2 din Codul civil, persoana fizică dobândeşte, capacitatea deplină de a încheia un contract de muncă la împlinirea vârstei de 16 ani, nemaigăsindu-şi aplicarea aici prevederea din legislaţie că excepţional putând încheia contract de muncă şi minorii care au împlinit 15 ani.

Curtea Constituţională[223] a statuat că reglementarea distinctă a art. 12 din Legea nr. 52/2011 faţă de cea a Codului muncii este justificată prin situaţia deosebită a zilierilor faţă de ceilalţi salariaţi. Astfel, dacă în cazul celor din urmă încheierea contractului individual de muncă reprezintă o garanţie pentru drepturile ce izvorăsc din raporturile de muncă, caracterul ocazional, de scurtă durată al raporturilor de muncă ce se nasc între beneficiar - cel care angajează - şi zilier, face imposibilă încheierea contractului amintit, astfel ca sunt necesare garanţii suplimentare pentru a se asigura respectarea drepturilor celor care muncesc. O asemenea garanţie apare cu atât mai necesară atunci când sunt avuţi în vedere minorii, astfel că, pentru protejarea acestora şi în spiritul celor prevăzute de art. 49 din Constituţie, legiuitorul a interzis angajarea ca zilier a persoanelor care nu au împlinit vârsta de 16 ani. O astfel de diferenţă de tratament juridic este nu numai justificată, dar şi proporţională cu obiectivul urmărit de legiuitor, anume acela de a proteja minorii în exercitarea de către aceştia a raporturilor de muncă.

Niciun zilier nu poate presta activităţi pentru acelaşi beneficiar pe o perioadă mai lungă de 90 de zile cumulate pe durata unui an calendaristic.

Observăm că era reglementată numai durata maximă prestată ca ziler la acelaşi beneficiar, ceea ce înseamnă că, pe parcursul unui an un ziler poate presta la mai mulţi beneficiari succesivi.

Legea nr. 86/2018 pentru modificarea şi completarea Legii nr. 52/2011 privind exercitarea unor activităţi cu caracter ocazional desfăşurate de zilieri[224], a modificat art. 4 alin. 4, astfel că „niciun zilier nu poate presta activităţi pentru acelaşi

---

[222] Dan Ţop, *Tratat.... op.cit.*, p. 341.
[223] Decizia nr. 1008 din 27 noiembrie 2012, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 42 din 19 ianuarie 2013
[224] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 313 din 10 aprilie 2018

beneficiar pe o perioadă mai lungă de 90 de zile cumulate pe durata unui an calendaristic, cu excepţia zilierilor care prestează activităţi în domeniul creşterii animalelor în sistem extensiv prin păşunatul sezonier al ovinelor, bovinelor, cabalinelor, activităţi sezoniere în cadrul grădinilor botanice aflate în subordinea universităţilor acreditate, precum şi în domeniul viticol; în cazul acestora, perioada nu poate depăşi 180 de zile cumulate pe durata unui an calendaristic."

Beneficiarul nu poate angaja zilieri să desfăşoare activitatea în beneficiul unui terţ, prevedere care vine să excludă posibilitatea „închirierii" de personal ca zilieri de agenţii de muncă temporară

Beneficiarul are (art. 5) următoarele drepturi:

a) să stabilească activităţile pe care urmează să le desfăşoare zilierul, locul executării activităţii şi durata acesteia;

b) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a lucrărilor.

Beneficiarul are următoarele obligaţii:

a) să înfiinţeze Registrul de evidenţă a zilierilor[225] conform modelului prevăzut în anexa nr. 1, care face parte integrantă din lege. Registrul de evidenţă a zilierilor se păstrează la sediul beneficiarului;

b) să completeze Registrul de evidenţă a zilierilor, înainte de începerea activităţii, conform instrucţiunilor prevăzute în anexa nr. 2, care face parte integrantă din prezenta lege;

c) să prezinte Registrul de evidenţă a zilierilor organelor de control abilitate;

d) să asigure instruirea şi informarea zilierului cu privire la activitatea pe care urmează să o presteze, riscurile şi pericolele la care poate fi expus în exercitarea activităţii şi drepturile zilierului, în condiţiile prevăzute de prezenta lege. Instruirea are loc zilnic, înainte de începerea activităţii;

e) să plătească zilierului, la sfârşitul fiecărei zile de lucru remuneraţia convenită;

f) să asigure, pe propria cheltuială, echipamente de lucru şi de protecţie care se impun datorită naturii şi specificului activităţii desfăşurate de zilier.

Legea nr. 18/2014 cu privire la modificarea şi completarea Legii nr. 52/2011 privind exercitarea unor activităţi cu caracter ocazional desfăşurate de zilieri[226] adăugat un nou aliniat 3, articolului 5, potrivit căruia beneficiarului îi revin o serie de obligaţii în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă.

Astfel, beneficiarul are obligaţia generală să asigure securitatatea şi sănătatea în muncă a zilierilor. Textul de lege nou introdus cu privire la zilieri, este în concordanţă cu art. 176 din Codul muncii care prevede că dispoziţiile privind securitatea şi sănătatea în muncă se completează cu prevederile legii speciale.

Beneficiarul are obligaţia de a asigura „instruirea zilierului înainte de începerea activităţii şi/sau la schimbarea locului de muncă, cu privire la pericolele la care poate fi expus şi la măsurile de prevenire şi protecţie pe care trebuie să le respecte".

---

225 Registrul cu regim special întocmit de către beneficiar pentru a ţine evidenţa zilnică a zilierilor.
226 Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 192 din 19 martie.2014

Totodată beneficiarul trebuie să „solicite zilierilor asumarea pe propria răspundere, prin semnătură, că starea sănătăţii le permite desfăşurarea activităţilor repartizate".

O asemnenea obligaţie nu există în cazul încheierii unui contract individual de muncă, starea sănătăţii se dovedeşte prin certificat medical, lipsa acestuia fiind sancţionată cu nulitatea absolută, dar remediabilă, a contractului.

Mai este necesar să se pună la dispoziţie zilierilor echipamente de muncă adecvate, care nu pun în pericol securitatea şi sănătatea acestora. Asigurarea acestor echipamente urmând a se face gratuit de beneficiar.

Beneficiarul trebuie „să comunice de îndată, către inspectoratul teritorial de muncă pe raza căruia s-a produs, orice eveniment în care au fost implicaţi zilieri" şi să înregistreze accidentele de muncă suferite de zilieri. În acest caz, potrivit art. 5^1 cercetarea evenimentului în care au fost implicaţi zilieri se realizează de către inspectoratul teritorial de muncă pe raza căruia acesta s-a produs.

În situaţia producerii unui eveniment care are ca urmare accidentarea/decesul zilierului, beneficiarul este obligat, în conformitate cu art. 8^1 să asigure cheltuielile necesare îngrijirilor medicale/înmormântării din fonduri proprii, în cazul în care evenimentul s-a produs din vina beneficiarului

Beneficiarul are obligaţia (art.7) să înregistreze în Registrul de evidenţă a zilierilor, în ordine cronologică, toţi zilierii cu care are raporturi de muncă în baza prezentei legi. Registrul se întocmeşte zilnic, exceptând perioadele în care nu se apelează la serviciile zilierilor.

Beneficiarul va înainta lunar, până cel târziu la data de 5 a fiecărei luni, către inspectoratul teritorial de muncă unde îşi are sediul, un extras al Registrului de evidenţă a zilierilor conţinând înregistrările din luna precedentă.

Inspecţia Muncii va centraliza, la nivel naţional, datele transmise, pentru a putea verifica îndeplinirea condiţiilor prevăzute de lege .

Plata impozitului pe venit datorat pentru activitatea prestată de zilier este în sarcina beneficiarului (art. 6). Cuantumul impozitului este de 16% calculat la remuneraţia brută şi se virează în conformitate cu prevederile art. 58 din Legea nr. 571/2003 privind Codul fiscal, cu modificările şi completările ulterioare[227].

Activitatea desfăşurată în condiţiile acestei legi nu conferă (art.8) zilierului calitatea de asigurat în sistemul public de pensii, sistemul asigurărilor sociale pentru şomaj şi nici în sistemul de asigurări sociale de sănătate. Acesta va putea încheia, opţional, o asigurare de sănătate şi/sau de pensie.

Pentru veniturile realizate din activitatea prestată de zilieri nu se datorează contribuţiile sociale obligatorii nici de către zilier, nici de către beneficiar.

Potrivit art. 9 din Normele metodologice aprobate prin Ordin al Ministerului Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale şi Ministerului Finanţelor Publice[228] venitul realizat de zilieri sub forma remuneraţiei zilnice pe fiecare beneficiar de lucrări reprezintă venit asimilat salariului, pentru care sunt aplicabile prevederile cap. III

[227] Publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 927 din 23 decembrie 2003.
[228] Publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 300 din 2 mai 2011.

„Venituri din salarii" al titlului III „Impozit pe venit" din Legea nr. 571/2003 privind Codul fiscal, cu modificările şi completările ulterioare.

Zilierii datorează impozit pentru venitul realizat sub forma de remuneraţie brută zilnică. Impozitul se calculează de către fiecare din beneficiarii de lucrări prin aplicarea cotei de 16% asupra remuneraţiei brute zilnice. Calculul şi reţinerea impozitului datorat se efectuează de către beneficiarii de lucrări la data fiecărei plăţi a remuneraţiei brute zilnice.

Virarea la bugetul de stat a impozitului calculat şi reţinut de fiecare beneficiar de lucrări se va efectua până la data de 25 inclusiv a lunii următoare celei pentru care se plătesc aceste venituri.

Pentru activitatea executată, zilierul are dreptul (art. 9) la o remuneraţie al cărei cuantum se stabileşte prin negociere directă între părţi.

Dacă iniţial, cuantumul remuneraţiei brute orare stabilite de părţi nu poate fi mai mic de 2 lei/oră şi nici mai mare de 10 lei/oră şi se acordă la sfârşitul fiecărei zile de lucru, înainte de semnarea în Registrul de evidenţă a zilierilor, de către zilier şi de beneficiar, prin modificarea Legii, în 2014, nu s-a mai păstrat limita maximă de 10 lei pe oră, iar cu privire la cuantumul minim acesta nu va putea fi inferior valorii salariului/oră minim garantat în plată, astfel, de la 1 iulie 2014, deoarece salariul minim a fost majorat la 900 lei lunar, şi remuneraţia zilierului va creşte la un tarif minim de circa 5, 3 lei pe oră.

De la data de 17 iunie 2014, limita maximă nu se mai păstrează, iar de la data de 1 mai 2016, odată cu majorarea salariului minim pe economie la 1.250 de lei, limita minimă de plată pentru zilieri a fost de 7,382 de lei pe oră. De la 1 februarie 2017, salariul minim fiind de 1450 lei, zilierii au fost plătiţi cu cel puţin de 8,735 lei/oră (pentru o medie de 166 de ore pe lună). De la 1 ianuarie 2018, odată cu mărirea salariului minim brut pe economie la 1900 lei, tariful orar al unui zilier nu va putea să fie mai mic de aproximativ 11,40 de lei.

Deşi, de regulă, plata zilierilor se face la sfârşitul fiecărei zile de lucru, legea dă posibilitatea, ca în baza acordului exprimat în scris de către părţi, beneficiarul să facă plata la sfârşit de săptămână şi, totodată, plata zilierilor se poate face şi pe card.

Dovada plăţii remuneraţiei zilnice se face prin semnătura zilierului în Registrul de evidenţă a zilierilor.

În forma iniţială legea prevedea că, zilierul care se angajează la prestarea muncii în baza acestei legi se presupunea (art. 10) că este apt pentru prestarea acelei munci, şi că are dreptul, potrivit alin. 2 al aceluiaşi articol, să beneficieze de echipament de protecţie şi de mijloacele tehnice necesare desfăşurării activităţii, prin modificarea articolul 10, au fost prevăzute o serie de obligaţii care revin zilierilor. Aceştia trebuie să:

- îşi însuşească şi să respecte măsurile de prevenire şi protecţie stabilite de beneficiar;
- să utilizeze corect echipamentele de muncă puse la dispoziţie de către beneficiar;

- să utilizeze corect echipamentul individual de protecţie acordat şi, după utilizare, să îl înapoieze sau să îl pună la locul destinat pentru păstrare;
- să nu procedeze la scoaterea din funcţiune, la modificarea, schimbarea sau înlăturarea arbitrară a dispozitivelor de securitate proprii ale echipamentelor de muncă;
- să comunice imediat beneficiarului orice situaţie de muncă despre care au motive întemeiate să o considere un pericol pentru securitatea şi sănătatea zilierilor;
- să pună la dispoziţia inspectorilor de muncă informaţiile şi documentele solicitate cu ocazia controlului.

Beneficiarul care foloseşte minori în vârstă de cel puţin 15 ani şi de cel mult 18 ani pentru desfăşurarea de activităţi necalificate cu caracter ocazional are obligaţia de a respecta toate dispoziţiile legale privitoare la protecţia minorilor la locul de muncă.

Există opinia potrivit căreia şi zilierii sub condiţia realizării timp de 12 luni a veniturilor impozabile la care se referă O.U.G. nr, 111/2010, ar trebui să beneficieze de indemnizaţie pentru creşterea copilului, se întemeiază atât pe clauzele Acordului-cadru revizuit pentru creşterea copilului, care includ în domeniul lor de aplicare *ratione personae* lucrătorii care au raporturi de muncă (şi nu numai pe aceea care au contracte de muncă) cât şi pe faptul că în cazul analizat, o eventuală diferenţă de tratament juridic între salariaţi şi zilieri este nejustificată şi, pe cale de consecinţă, discriminatorie. Mai mult, din analiza sistematică a dispoziţiilor cuprinse în O.U.G. nr. 111/2010, reiese faptul că legiuitorul a dorit aplicarea actului normativ în discuţie în privinţa tuturor celor care realizează venituri supuse impozitului pe venit din diverse surse. Aşadar nu este relevantă calitatea de asigurat pentru aceste persoane, ci doar raportarea lor la categoria celor care realizează venituri asupra cărora se aplică impozitul pe venit”[229].

Reglementarea iniţială prevedea că se pot presta activităţi cu caracter ocazional în următoarele domenii (art.11): agricultură; vânătoare şi pescuit; silvicultură, exclusiv exploatări forestiere; piscicultură şi acvacultură; pomicultură şi viticultură; apicultură; zootehnie; spectacole, producţii cinematografice şi audiovizuale, publicitate, activităţi cu caracter cultural; manipulări de mărfuri; activităţi de întreţinere şi curăţenie. Astfel că o asemenea enumerare este exemplificativă şi un limitativă, deoarece poate apărea şi alte sectoare în economie care să impună desfăşurarea activităţii cu zilieri. S-a mai spus [230] că vor apare situaţii care vor crea dificultăţi în aprecierea ca având caracter ocazional una dintre activităţile menţionate expres de lege, astfel s-a arătat[231] că după cum prevede art.11 lit. i, activităţile de manipulări de marfă pot fi desfăşurate de zilieri. Însă,

---

[229] Alexandru Athanasiu, Ana-Maria Vlăsceanu, *Consideraţii în legătură cu interpretarea unor dispoziţii din OUG nr. 11/2010 privind concediul şi indemnizaţia lunară pentru creşterea copilului*, în Curierul Judiciar nr. 3/2014, p.140-147

[230] Dan Ţop, *Dreptul muncii - Dreptul securităţii sociale*, ediţia II-a, Editura Bibliotheca, Târgovişte, 2013, p. 130

[231] Legea Zilierilor, *Ce înseamnă manipulare marfă?*, www.manager.ro

dacă activitatea desfăşurată presupune nu numai manipularea mărfii ci şi sortarea acesteia atunci este obligatorie încheierea unui contract individual de muncă. De asemenea, este necesar ca activitatea de manipulare a mărfii să fie ocazională şi nu cu caracter repetitiv. În situaţia în care activitatea desfăşurată de o persoana juridica presupune manipulări de marfă repetitive, de exemplu zilnice, se impune ca acestea să fie prestate de salariaţi angajaţi cu contract individual de muncă, nu de zilieri. Aceasta întrucât zilierul este definit de Legea 52/2011 ca fiind persoana fizică ce are capacitate de muncă şi care desfăşoară activităţi necalificate, cu caracter ocazional, pentru un beneficiar. În condiţiile în care societatea are, la acel moment angajaţi pe funcţia de manipulanţi marfă, rezultă că activitatea nu este desfăşurată cu caracter ocazional, ci repetitiv.

Prin Legea nr. 18/2014, art. 11 alin. 1 a fost modificat prevăzându-se expres şi limitativ că „munca necalificată cu caracter ocazional se poate presta în următoarele domenii prevăzute în Clasificarea activităţilor din economia naţională, actualizată: a) agricultură, vânătoare şi servicii anexe, cu excepţia crescătorilor de animale în sistem semiliber, tradiţional şi transhumanţă - diviziunea 01; b) silvicultură, cu excepţia exploatări forestiere - diviziunea 02; c) pescuit şi acvacultură - diviziunea 03; d) colectarea, tratarea şi eliminarea deşeurilor nepericuloase - clasa 3821 şi 3811; e) recuperarea materialelor - grupa 383; f) comerţ cu ridicata al produselor agricole brute şi al animalelor vii - grupa 462; g) activităţi de organizare a expoziţiilor, târgurilor şi congreselor - grupa 823; h) publicitate - grupa 731; i) activităţi de interpretare artistică - spectacole - clasa 9001, activităţi suport pentru interpretarea artistică - spectacole - clasa 9002 şi activităţi de gestionare a sălilor de spectacole - clasa 9004; j) activităţi de cercetare-dezvoltare în ştiinţe sociale şi umaniste - clasa 7220 (săpături arheologice); k) activităţi desfăşurate în sere, spaţii verzi, parcuri şi grădini zoologice - cod 0141."

Legea nr. 254 din 2 noiembrie 2015 pentru aprobarea Ordonanţei de urgenţă a Guvernului nr. 36/2014 privind modificarea şi completarea Legii nr. 18/2014 pentru modificarea şi completarea Legii nr. 52/2011 privind exercitarea unor activităţi cu caracter ocazional desfăşurate de zileri, precum şi pentru modificarea art. 8 alin. 1 din Legea nr. 416/2001 privind venitul minim garantat[232] a modificat art. 11 privind munca necalificată cu caracter ocazional se poate presta în domeniile prevăzute în Clasificarea activităţilor din economia naţională, actualizată, după cum urmează:

a) agricultură, vânătoare şi servicii anexe - diviziunea 01;

b) silvicultură, cu excepţia exploatări forestiere - diviziunea 02;

c) pescuit şi acvacultură - diviziunea 03;

d) colectarea, tratarea şi eliminarea deşeurilor nepericuloase - clasa 3821 şi clasa 3811;

e) recuperarea materialelor - grupa 383;

f) comerţ cu ridicata al produselor agricole brute şi al animalelor vii - grupa 462;

g) activităţi de organizare a expoziţiilor, târgurilor şi congreselor - grupa 823;

h) publicitate - grupa 731;

[232] Publicată în Monitorul Oficial, al României, Partea I, nr. 818 din 3 noiembrie 2015

i) activităţi de interpretare artistică - spectacole - clasa 9001, activităţi-suport pentru interpretarea artistică - spectacole - clasa 9002 şi activităţi de gestionare a sălilor de spectacole - clasa 9004;

j) activităţi de cercetare-dezvoltare în biotehnologie - clasa 7211, activităţi de cercetare-dezvoltare în alte ştiinţe naturale şi inginerie - clasa 7219;

k) activităţi de cercetare-dezvoltare în ştiinţe sociale şi umaniste - clasa 7220 (săpături arheologice);

l) activităţi de întreţinere peisagistică - plantarea, îngrijirea şi întreţinerea de parcuri şi grădini, cu excepţia facilităţii de locuit particulare - clasa 8130;

m) creşterea materialului săditor - creşterea plantelor ornamentale, inclusiv gazon pentru transplantare, operaţiuni de îngrijire/curăţare a pomilor, activităţi ale pepinierelor, cu excepţia celor pentru arbori de pădure - clasa 0130;

n) activităţi ale grădinilor zoologice, botanice şi ale rezervaţiilor naturale - clasa 9140;

o) creşterea şi reproducţia animalelor semidomesticite şi a altor animale - clasa 0149;

p) hoteluri şi alte facilităţi de cazare - diviziunea 55; facilităţi de cazare pentru vacanţe şi perioade de scurtă durată - clasa 5520 - tabere de copii (organizate de Ministerul Tineretului şi Sportului, direct sau prin unităţile din subordinea acestuia);

Legea nr. 86/2018 a modificat conţinutul acestui articol, astfel că lit. p are următorul conţinut „hoteluri şi alte facilităţi de cazare - diviziunea 55; hoteluri şi alte facilităţi de cazare similare - clasa 5510; facilităţi de cazare pentru vacanţe şi perioade de scurtă durată - clasa 5520 - tabere de copii, organizate de Ministerul Tineretului şi Sportului, direct sau prin unităţile din subordinea acestuia;".

q) facilităţi de cazare pentru vacanţe şi perioade de scurtă durată - clasa 5520 - cabane;

r) activităţi ale bazelor sportive - clasa 9311;

s) activităţi ale cluburilor sportive - clasa 9312;

ş) activităţi de alimentaţie (catering) pentru evenimente - diviziunea 5621.

Prin Legea nr. 86/2018 pentru modificarea şi completarea Legii nr. 52/2011 privind exercitarea unor activităţi cu caracter ocazional desfăşurate de zilieri, au fost introduse trei noi litere:

t) restaurante - clasa 5610;

ţ) alte activităţi de alimentaţie n.c.a. - 5629;

u) baruri şi alte activităţi de servire a băuturilor - clasa 5630.

Se introduce, de acelaşi act normativ, un nou capitol, capitolul II[1] - Intermedierea între cererea şi oferta de muncă zilieră, astfel:

Art. 13[1]. -Intermedierea între cererea şi oferta de muncă zilieră este activitatea prin care se realizează punerea în legătură a beneficiarilor cu zilierii, în vederea stabilirii, în conformitate cu prevederile prezentei legi, de raporturi de muncă.

Art. 13^2. -Activitatea de intermediere între cererea şi oferta de muncă zilieră se realizează, pe teritoriul României, pe baza cererilor formulate de persoanele interesate să desfăşoare activităţi ca zilieri şi de persoanele interesate să beneficieze de munca unui zilier, de către agenţiile de intermediere prevăzute la art. 13^3, acreditate potrivit Criteriilor şi procedurii de acreditare a agenţiilor de intermediere între cererea şi oferta de muncă zilieră, procedurii de acreditare[233] şi notificare, suspendare şi retragere a acreditării, respectiv a dreptului de a presta servicii de intermediere între cererea şi oferta de muncă zilieră şi obligaţiile agenţiilor de intermediere între cererea şi oferta de muncă zilieră acreditate, care se aprobă prin hotărâre a Guvernului.

Art. 13^3. - (1) Agenţiile de intermediere între cererea şi oferta de muncă zilieră pot fi:

a) societăţi înfiinţate pe teritoriul României în condiţiile Legii societăţilor nr. 31/1990, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, care au ca obiect de activitate Activităţi ale agenţiilor de plasare a forţei de muncă - cod CAEN 7810;

b) societăţi înfiinţate în alte state membre ale Uniunii Europene sau în Spaţiul Economic European, în baza legislaţiei statului de origine, care au fost supuse sau nu, după caz, unei condiţii de acreditare sau autorizare pentru prestarea de servicii de intermediere a muncii în statul respectiv şi care se stabilesc cu caracter permanent în România, în condiţiile Legii nr. 31/1990, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, sau prestează transfrontalier astfel de servicii pe teritoriul României, cu caracter temporar sau ocazional.

(2) Societăţile înfiinţate în alte state membre ale Uniunii Europene sau în Spaţiul Economic European, pentru care, pentru prestarea de servicii de intermediere a muncii, în baza legislaţiei statului de origine nu a fost necesară obţinerea unei acreditări sau autorizări, nefiind astfel supuse unor condiţii de acreditare sau autorizare, în cazul prestării în România de activităţi de intermediere între cererea şi oferta de muncă zilieră, se supun acreditării în condiţiile hotărârii Guvernului prevăzute la art. 13^2 ca şi societăţile din România, cu excepţia celor care intenţionează să presteze transfrontalier astfel de servicii pe teritoriul României, cu caracter temporar sau ocazional, şi care în cazul prestării activităţii lor în România se supun procedurii de notificare.

(3) Nu se supun acreditării în condiţiile hotărârii Guvernului prevăzute la art. 13^2 societăţile înfiinţate în alte state membre ale Uniunii Europene sau în Spaţiul Economic European, în baza legislaţiei statului de origine, care au fost supuse unei astfel de condiţii de acreditare sau autorizare în statul de origine sau de provenienţă.

Art. 13^4. - Furnizorii de servicii de intermediere a muncii acreditaţi sau care au îndeplinit obligaţia de notificare a agenţiei pentru ocuparea forţei de muncă judeţene, respectiv a municipiului Bucureşti, în condiţiile prevăzute de Hotărârea

[233] Acreditarea agenţiilor de intermediere între cererea şi oferta de muncă zilieră se realizează de către Agenţia Naţională pentru Ocuparea Forţei de Muncă, prin agenţiile pentru ocuparea forţei de muncă judeţene, respectiv a municipiului Bucureşti

Guvernului nr. 277/2002 privind aprobarea Criteriilor de acreditare a furnizorilor de servicii specializate pentru stimularea ocupării forţei de muncă, cu modificările şi completările ulterioare, pot presta servicii de intermediere între cererea şi oferta de muncă zilieră din România, pe teritoriul României, fără a se supune acreditării potrivit hotărârii Guvernului prevăzute la art. 132 în condiţiile în care, anterior, notifică agenţia pentru ocuparea forţei de muncă judeţeană, respectiv a municipiului Bucureşti cu privire la prestarea acestor servicii şi dreptul de a presta servicii de intermediere a muncii nu a fost suspendat sau retras, conform prevederilor legale.

Art. 13^5 - Prin excepţie de la prevederile art. 4 alin. (4), zilierii care ocupă un loc de muncă în urma intermedierii realizate de o agenţie acreditată potrivit prezentei legi pot presta activităţi pentru acelaşi beneficiar pe o perioadă de maximum 180 de zile cumulate pe durata unui an calendaristic.

Art. 13^6 - Agenţiile de intermediere nu percep nicio taxă persoanelor fizice care doresc să desfăşoare activităţi în condiţiile prezentei legi în schimbul demersurilor în vederea recrutării acestora de către beneficiar.

Depăşirea perioadei maxime de lucru pe an sau a duratei zilnice de muncă se sancţionează (art. 12 alin. 1 lit. a) cu amendă de 10.000 lei.

Aceeaşi amendă este prevăzută şi în cazul în care beneficiarul nu respectă limitele stabilite de lege cu privire la remuneraţia zilnică. Beneficiarul care nu respectă obligaţiile prevăzute de noul act normativ cu privire la ţinerea registrului şi completarea lui riscă o amendă de 6.000 lei (art.12 alin. 1 lit. b).

Potrivit art. 12 alin.1 lit. b^1, încălcarea prevederilor art. 5 alin. (2) lit. e), constând în lipsa acordului pe care zilierul şi beneficiarul trebuie să-l exprime în scris pentru ca plata remuneraţiei să se realizeze cel mai târziu la sfârşitul săptămânii sau al perioadei de desfăşurare a activităţii, se sancţionează cu amendă de la 1.000 la 5.000 de lei.

Totodată, neplata impozitului de 16% datorat de beneficiar atrage plata unei amenzi (art. 12 alin. 1 lit. c) de 20.000 de lei şi interzicerea utilizării zilierilor pe toată durata de existenţă a beneficiarului.

Prin Legea nr. 86/2018 au fost adăugate alte două contravenţii, respectiv: furnizarea, fără acreditarea sau notificarea prevăzută de lege, după caz, de servicii de intermediere între cererea şi oferta de muncă zilieră, se sancţionează cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei şi necomunicarea datelor, informaţiilor, precum şi neprezentarea tuturor înscrisurilor şi oricăror altor date sau documente solicitate de agenţiile pentru ocuparea forţei de muncă judeţene, respectiv a municipiului Bucureşti, necesare în vederea îndeplinirii atribuţiilor care le revin şi care au legătură cu controlul efectuat, se sancţionează cu amendă de la 3.000 lei la 5.000 lei.

Constatarea contravenţiilor şi aplicarea sancţiunilor se efectuează (art. 13) de către inspectorii de muncă şi Agenţia Naţională de Administrare Fiscală, iar pentru cele două contravenţii introduse de Legea 86/2018 de organele de control ale

agenţiilor pentru ocuparea forţei de muncă judeţene, precum şi a municipiului Bucureşti (art. 15 alin. 3).

Împotriva procesului verbal de contravenţie se poate face plângere la judecătorie, în termen de 15 zile de la primirea sau comunicarea procesului verbal, hotărârea judecătorească prin care s-a soluţionat plângerea poate fi atacată cu recurs în termen de 15 zile de la comunicare, la secţia contencios administrativ a tribunalului. Motivarea recursului nu este obligatorie. Motivele de recurs pot fi susţinute şi oral în faţa instanţei. Recursul suspendă executarea hotărârii.

Potrivit Normei metodologice din 29 aprilie 2011 de aplicare a Legii nr. 52/2011 privind exercitarea unor activităţi cu caracter ocazional desfăşurate de zilieri[234] , registrul de evidenţă a zilierilor reprezintă:

a) document oficial cu regim special de evidenta a lucrătorilor zilieri;

b) sursa de date pentru elaborarea pe plan naţional a politicilor în domeniul ocupării forţei de muncă şi combaterii muncii fără forme legale, precum şi în domeniul fiscal;

c) sursa administrativă de date pentru sistemul informaţional statistic cum ar fi: statistica curentă, urmărirea indicatorilor referitori la evoluţia gradului de ocupare şi al pieţei muncii, monitorizarea nivelului muncii fără forme legale, cu precădere în anumite domenii de activitate, organizarea unui sistem de anchete prin sondaj.

Pentru asigurarea unei evidenţe unitare referitoare la utilizarea forţei de muncă a lucrătorilor zilieri, beneficiarul de lucrări, definit conform Legii nr. 52/2011, organizează conducerea şi ţinerea la zi a registrului.

Înregistrarea în registru se face în ordine cronologică, pentru toţi zilierii cu care beneficiarul are raporturi de muncă în baza legii, conform instrucţiunilor de completare prevăzute în anexa nr. 2 la Lege.

În scopul îndeplinirii obligaţiei prevăzute la art. 7 alin. 2 din Legea nr. 52/2011, beneficiarul de lucrări transmite către inspectoratul teritorial de muncă o copie a registrului conţinând înregistrările din luna precedentă, certificată „conform cu originalul". Beneficiarii de lucrări care au înfiinţate sucursale, agenţii, reprezentanţe, puncte de lucru sau alte asemenea unităţi fără personalitate juridică, cărora le-au delegat competenţa de a încheia raporturi juridice cu zilieri, pot delega acestora şi competenţa conducerii, completării şi transmiterii către inspectoratele teritoriale de muncă a copiei registrului.

Registrul care va fi numerotat, parafat şi legat. se păstrează la sediul beneficiarului de lucrări şi/sau, după caz, la sediul sucursalei, agenţiei, reprezentanţei, punctului de lucru sau al altor asemenea unităţi fără personalitate juridică. Beneficiarul de lucrări răspunde de respectarea prevederilor legale privind conducerea, completarea şi păstrarea registrului, fiind responsabil de corectitudinea datelor înscrise în registru.

234 Publicată în Monitorul Oficial, al României, Partea I, nr. 300 din 2 mai 2011.

La fiecare înscriere a unui zilier în registru numele şi prenumele se înscriu cu literele mari de tipar, cu menţionarea şi a iniţialei tatălui. Denumirea beneficiarului de lucrări se înscrie în registru cu litere mari de tipar, fără prescurtări Prescurtările permise sunt:

a) S.C. – societate comercială;
b) S.A. – societate pe acţiuni;
c) S.R.L. – societate cu răspundere limitată;
d) S.N.C. – societate în nume colectiv;
e) S.C.S. – societate în comandită simplă;
f) S.C.A. – societate în comandită pe acţiuni;
g) P.F.A. – persoana fizică autorizată;
h) I.I. – întreprindere individuală;
i) I.F. – întreprindere familială.

Începând cu 17 iulie 2014, s-au înfiinţat, prin reacualizarea vechiului model, noi registre de evidenţă a zilierilor, care se pot achiziţiona de la sediul ITM-ului. La cerere, contra cost. Acest registru este obligatoriu pentru toţi angajatorii care folosesc zilieri, iar cei care nu îl întocmesc sunt sancţionaţi cu amendă de 6000 lei.

4.3.9. Munca avocatului salarizat în interiorul profesiei[235]. De regulă, avocaţii îşi desfăşoară activitatea în cabinete individuale. În cabinetul individual îşi exercita profesia un avocat definitiv titular, singur sau împreună cu avocaţi definitivi sau cu avocaţi stagiari, care au calitatea de avocaţi salarizaţi în cadrul profesiei sau de avocaţi colaboratori. Avocatul titular al cabinetului individual şi avocatul asociat nu pot avea calitatea de avocat colaborator sau de avocat salarizat în cadrul profesiei.

Avocatul salarizat nu poate avea clientelă proprie. Contractul[236] avocatului salarizat în cadrul profesiei şi convenţia de colaborare se încheie în forma scrisă între titularul cabinetului individual şi fiecare avocat salarizat sau avocat colaborator. De asemenea, în conformitate cu art. 5 alin. 5 din Legea 51/1995, Societatea civilă profesională poate avea avocaţi salarizaţi în interiorul profesiei.

Contractul de salarizare nu este un contract de muncă şi nu se supune legislaţiei muncii[237]. Obiectul contractului îl constituie exercitarea profesiei de avocat de către salarizat în cadrul Societăţii. În exercitarea activităţii ce i se încredinţează, salarizatul este independent profesional. Salarizatul este subordonat Societăţii cu privire la condiţiile de muncă, asemănător angajatului faţă de patronul său.

Chiar dacă există această subordonare, în sensul că avocatul salarizat se obligă să dedice întreg timpul de muncă îndeplinirii sarcinilor încredinţate, nu se poate acredita ideea că ne aflăm în situaţia unui contract de muncă al avocatului salarizat

---

[235] Dan Ţop,, *Tratat...op.cit.*, p. 14-15
[236] Contractul de salarizare în interiorul profesiei de avocat este oferit ca anexă în Statutul profesiei de avocat din 25 septembrie 2004 publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 45 din 13 ianuarie 2005.
[237] Alexandru Ţiclea, *Tratat...op.cit*, p. 39

în interiorul profesiei şi nici în ipoteza unui contract de muncă cu un regim juridic derogatoriu de la dreptul comun privind contractele de muncă[238].

Dacă în privinţa contractelor de colaborare încheiate de avocaţi s-a stabilit că sunt de natură civilă[239], în privinţa contractului de salarizare în interiorul profesiei nu s-a mai spus acelaşi lucru. Cu toate acestea, dacă criteriul fundamental de delimitare între profesiile liberale (printre care şi cea de avocat) şi alte categorii profesionale care au reglementări proprii rezidă în faptul că, de regulă, acela care exercită o profesie liberală (cum este şi avocatul salarizat în interiorul profesiei), nu poate avea în acest cadru, al profesiunii liberale, calitatea de salariat[240], nu se poate aprecia decât că şi contractul de salarizare în interiorul profesiei de avocat are tot o natură juridică civilă, întrucât dreptul comun pentru reglementările specifice profesiilor liberale este dreptul civil şi nu dreptul muncii. Folosirea în mod neinspirat a sintagmei de „salarizat în interiorul profesiei", nu poate schimba statutul profesional al avocatului definitiv sau stagiar aflat în această situaţie, el nu poate avea calitatea de salariat, de altfel ar fi incompatibilă această calitate cu cea de avocat.

Prin încheierea unui contract de salarizare în interiorul profesiei, avocatul salarizat nu îşi pierde nici independenţa profesională (apreciată ca fiind în acest caz relativă[241]) nici atributele conferite de lege unui avocat.

4.3.10. Raporturile juridice de muncă ale unei categorii socio-profesionale distincte – consilieri juridici

Din punct de vedere al izvorului raportului juridic de muncă, trebuie să precizăm că sunt anumite categorii socio profesionale, care îşi desfăşoară activitatea atât în temeiul unui contract individual de muncă sau unui act administrativ de numire în funcţie cum ar fi: membrii Corpului diplomatic şi consular, care potrivit Legii nr. 269/2003[242], acţionează pentru înfăptuirea politicii externe a României, aflându-se în raporturi de muncă cu Ministerul Afacerilor Externe, fie ca angajaţi, fie ca funcţionari publici, diplomaţi[243] sau consilierii juridici, care pot să fie numiţi în funcţie sau angajaţii cu contract individual de muncă, în condiţiile Legii nr. 514/2003 privind organizarea şi exercitarea profesiei de consilier juridic.[244], din dispoziţiile căreia rezultă[245]. că „raportul juridic de muncă al consilierului juridic poate fi un raport de muncă public, sub forma raportului de serviciu, ori un raport de muncă tipic, sub forma contractului individual de muncă"[246], având statut de salariat.

---

[238] Ligia Dănilă, *Organizarea şi exercitarea profesiei de avocat*, Editura C H Beck, Bucureşti, 2007, p. 128.
[239] Dan Ţop, *Tratat...op.cit.*, p. 15
[240] I.T. Ştefănerscu, *Tratat de dreptul muncii*, Editura Wolters Kluwer, Bucureşti, 2007, p. 21
[241] Ligia Dănilă, *op.cit.*, p. 131
[242] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr 441 din 23 iunie 2003, modificată ulterior
[243] Alexandru Ţiclea, *Tratat...op.cit.*, p. 34-35
[244] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 867 din 5 decembrie 2003
[245] Dan Ţop, *Particularităţi ale raportului de muncă al consilierilor juridici*, în Revista română de dreptul muncii, nr. 2/2004, p. 56-60
[246] Dan Ţop, *Tratat...op.cit.*, p. 44

În doctrină s-a spus că „Legea nr. 514/2013 nu doar că în prezent, este depăşită, dar, mai ales, că, *ab initio*, a fost greşit şi incomplet concepută şi redactată, iar pe de altă parte, Statul profesiei de consilier juridic a fost adoptat fără nici o bază legală... se impune, obiectiv şi stringent, adoptarea unei noi legislaţii privind organizarea şi exercitarea profesiei de consilier juridic...”[247]

5. Concluzii

În doctrină s-a apreciat că „un demers complet asupra raporturilor de muncă întemeiate pe contractul individual de muncă implică şi analiza concisă a următoarelor categorii de raporturi juridice: cele care se nasc ca urmare a savarşirii unor contravenţii stabilite ca atare prin legislaţia muncii; cele care se nasc ca urmare a săvârşirii unor fapte penale stabilite, ca atare, prin legislaţia muncii. Argumentul de fond rezidă în însăşi reglementarea unor astfel de fapte (contravenţii sau infracţini) prin Codul (legislaţia) muncii. Acelaşi argument poate fi invocat şi în privinţa altor raporturi juridice de muncă, considerate atipice[248], cum ar fi contractul de ucenicie[249].

---

247 Şerban Beligrădeanu, *Necesitatea obiectivă şi stringentă a adoptării unei noi legislaţii privind organizarea şi exercitarea profesiei de consilier juridic, precum şi statutul acestei profesii juridice*, în „Dreptul” nr. 12/2014, p. 21-35

248 Alexandru Ţiclea, *Tratat...op.cit.*, p.32

249 Vezi infra p. 190 şi urm.

Capitolul II

DREPTUL MUNCII ÎN SISTEMUL DREPTULUI

1. Considerații generale

Sistemul dreptului aşa cum precizează teoria dreptului[250] „trebuie înţeles ca totalitate complexă, dinamică având structură unitară şi ale cărui părţi constitutive se află în relaţii de coordonare şi condiţionare reciprocă. Din aceste relaţii decurg proprietăţile generale ale sistemului, deosebite de proprietăţile părţilor lui componente".

Ca orice sistem integrativ[251], dreptul – subsistem al sistemului social are ca subsisteme ramurile de drept, acestea fiind ele însele sisteme alcătuite din instituţii juridice, care constituie sisteme de norme juridice. În literatura juridică[252] s-a subliniat că „norma juridică reprezintă elementul de bază al sistemului dreptului, formând sistemul juridic elementar, ea reprezintă individualul în raport cu sistemul dreptului care reprezintă generalul", din acest punct de vedere sistemul dreptului a fost definit[253] ca „totalitatea normelor juridice existente la un moment dat, legate între ele prin trăsături comune, de natură a releva unitatea lor şi care sunt despărţite în mod relativ de unele particularităţi în raport cu obiectul şi metoda reglementării juridice".

„Dreptul muncii s-a născut din nevoia de reglementare a contractului de muncă, dar nu în maniera echidistantă ce caracterizează dreptul civil, ci în chip părtinitor. El a căutat astfel să compenseze normativ un dezechilibru contractual de esenţă Rolul tradiţional al dreptului muncii constă în protecţia salariatului, ca parte a contractului de muncă; principala funcţie a dreptului tradiţional al muncii este aceea de regulator al relaţiei angajator/salariat, prin ipoteză dezechilibrată"[254].

S-a menţionat că „uneori normele dreptului comun erau de natură a permite, chiar a încuraja abuzul patronal şi exploatarea salariatului. A fost necesară o protecție legală suplimentară a salariatului pentru a reechilibra relația de muncă şi a preveni abuzurile patronale care pot interveni în contextul raportului de subordonare. Din această nevoie a apărut dreptul muncii ca ramură autonomă de drept. Constituirea dreptului muncii ca o ramură distinctă de drept este rezultatul

---

[250] Sofia Popescu, *Teoria generală a dreptului*, Editura Lumina Lex, Bucureşti, 2000, p. 213.
[251] Dan Ţop, *Tratat de dreptul muncii*, Editura Wolters Kluwer, Bucureşti, 2008, p. 45
[252] N. Popa, *Teoria generală a dreptului*, Editura Actami, Bucureşti, 1997, p. 242.
[253] Dumitru Mazilu, *Teoria generală de dreptului*, Editura All Beck, Bucureşti, 1999, p. 242.
[254] Raluca Dimitriu, *Perspectivele privind obiectul dreptului muncii şi delimitarea acestuia de alte ramuri de drept*, în Dreptul, nr. 3/2014, p. 105 - 119

unui proces îndelungat. Apariția și extinderea muncii salariate au determinat adoptarea unei legislații corespunzătoare de protecție a salariaților, considerați a fi partea slabă în cadrul unui raport de muncă, iar diversificarea și amploarea relațiilor sociale de muncă au dus la perfecționarea continuă a acestei legislații și la constituirea dreptului muncii ca ramură autonomă de drept"[255].

În doctrină s-a precizat că „devreme ce obiectul, principiile și metoda de reglementare a raporturilor de muncă implică o suită de elemente specifice, se poate afirma, cu certitudine, că dreptul muncii constitute o ramură autonomă a sistemului de drept intern... nu este vorba de o ramură independentă a dreptului... care are o configurație specifică și o existență proprie față de dreptul civil cu care păstrează însă anumite corelații organice (de sistem)"[256].

Cu privire la autonomia dreptului muncii s-a menționat că „matricea contractului individual de muncă este civilistă, dar, împreună cu celelalte instituții juridice specifice legislației muncii, s-a format în timp și există o ramură de drept – dreptul muncii, care viețuiește alături de dreptul civil, față de care este autonom, în cadrul dreptului privat"[257], doctrina apreciind că „cu certitudine, dreptul muncii este o ramură distinctă de drept și nu o parte a dreptului civil; este cu precădere, o componentă a dreptului privat, iar dreptul civil prezintă calitatea de drept comun"[258]

Ca ramură a sistemului dreptului, s-a arătat[259] că „dreptul muncii cuprinde regulile juridice aplicabile relațiilor individuale și colective care se nasc între patronat și salariații care muncesc sub autoritatea lor, cu ocazia prestării muncii".

În literatura juridică s-a subliniat că „dreptul muncii este o *ramură de drept mixtă* ce aparține, în principal, dreptului privat, cuprinde și norme de drept public, se aplică, cu titlu de drept comun, tuturor raporturilor juridice de muncă, este autonom și fructifică, dacă este cazul, ca norme de drept comun normele dreptului civil".[260]

Pornind de la premisa că sistemul dreptului are capacitate de autoreglare, din perspectiva ramurilor de drept, privite ca „un ansamblu distinct de norme juridice, legate organic între ele, care reglementează relații sociale având același specific, cu ajutorul aceleiași metode și pe baza acelorași principii"[261], dreptul muncii s-a conturat ca ramură distinctă a dreptului datorită unor necesități sociale inerente dezvoltării economice la sfârșitul secolului XIX și începutul celui următor, când reglementările muncii salariate prin intermediul contractelor civile de locațiune de lucrări s-au dovedit a fi insuficiente.

În literatura juridică[262] s-a subliniat că „identitatea dreptului muncii a fost afirmată, pentru prima dată, de către juristul german Hugo Sinzheimer, încă din 1907..."

---

255 Luminița Dima, *op. cit.*, p. 6
256 I.T.Ștefănescu, *Considerații cu privire la autonomia dreptului muncii*, în Dreptul nr. 12/2012, p. 121.
257 I.T. Ștefănescu, *Tratat...2014, op. cit.*, p. 50
258 Alexandru Țiclea, *Tratat...op.cit.*, p. 13
259 Dan Țop, *Tratat...op.cit.*, p. 46.
260 I.T.Ștefănescu, Considerații *cu privire la autonomia dreptului muncii, art.cit. supra*, p. 128.
261 Sofia Popescu, *op. cit.*, p. 212.
262 Raluca Dimitriu, *Reflecții privind actuala legislație a muncii*, în Revista română de dreptul muncii, nr. 3/2013, p. 14.

Doctrina a delimitat mai multe etape în privinţa evoluţiei dreptului muncii în România, respectiv trei etape[263]: perioada anterioară datei de 23 august 1944, perioada 23 august 1944-decembrie 1989 şi perioada de după 22 decembrie 1989, fie şase etape[264], etapa dintre a doua jumătate a secolului XIX şi anul 1918; etapa cuprinsă între anii 1919 şi 1944; etapa 23 august 1944-22 decembrie 1989; etapa decembrie 1989-2003; etapa 2003- mai 2011 şi etapa de după anul 2011.

În ce ne priveşte evoluţia acestei ramuri de drept, fără a urmări o periodizare riguroasă, s-a caracterizat prin următoarele:

Aşa cum, s-a precizat în literatura juridică, „încă înainte de Codul civil se contura un contract cu particularităţi determinate de obiectul sau - prestarea muncii. Ulterior, Codul civil (1864) a reglementat (art. 1412, art. 1470) locaţiunea lucrarilor, respectiv contractul prin care o parte „se îndatoreşte drept un preţ determinat, a face ceva pentru cealaltă parte"... pe fondul reglementarii acestui contract (civil) a continuat evoluţia spre autonomia reglementarilor specifice raporturilor de muncă... în concluzie, contractul individual de muncă s-a desprins de contractele civile prin acumularea, în timp, a unor reglementari particulare faţă de legislaţia civilă (iar nu numai faţă de Codul civil)"[265].

Există şi opinia că „dreptul muncii s-a dezvoltat paralel cu Codul muncii, grefându-se pe relaţiile de muncă existente în interiorul breslelor şi nu pe Codul civil"[266].

Normele dreptului muncii „s-au născut din inegalitatea părţilor relaţiilor sociale în cadrul cărora se presta munca, în scopul protejării lucrătorilor de abuzurile patronale, de influenţele crizelor economice asupra nivelului de trai, de periclitarea sănătăţii lucrătorilor din cauza condiţiilor de muncă nocive sau vătămătoare"[267]. Apariţia şi extinderea muncii salariate au determinat adoptarea unei legislaţii corespunzătoare, iar diversificarea şi amploarea relaţiilor sociale de muncă au dus la perfecţionarea continuă a acestei legislaţii şi la constituirea dreptului muncii ca ramură autonomă de drept[268]

La sfârşitul secolului XIX apar în România primele[269] măsuri legale pentru încurajarea şi protecţia industriei naţionale stabilite prin Legea din 1887 care preciza[270] condiţiile necesare pentru înfiinţarea unor întreprinderi, precum şi avantajele acordate celor care le înfiinţau. În anul 1902 este adoptată Legea meseriilor, care reglementa raporturile dintre patroni, lucrători şi elevi (ucenici), iar în 1912 a fost elaborată Legea pentru asigurările muncitoreşti, care „a dat o nouă

---

[263] A.Athanasiu, L.Dima, op. cit, p. 3-5;; I.T. Ştefănescu, *Tratat...op. cit.*, p. 5-11; Septimiu Panainte, op.cit, pp 2-3.
[264] Felicia Roşioru, *op.cit.*, p. 21-34
[265] I.T.Ştefănescu, *Consideraţii...art.cit. supra*, nota 25.
[266] C. Gâlcă, *Noi teorii in dreptul muncii (II)* în Revista de drept social nr. 1/ 2012, p. 10.
[267] Luminiţa Dima, op. cit., p. 6
[268] Sanda Ghimpu, Al. Ţiclea, *Dreptul muncii, 2000, op. cit.*, p. 7
[269] Alexandru Ţiclea, *Tratat de dreptul muncii*, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2014, p. 69.
[270] Dan Ţop, Olivian Mastacan, *Istoria statului şi dreptului românesc*, Editura CHBeck, Bucureşti, 2009, p. 171.

organizare învăţământului meseriilor, aducea îmbunătăţiri reglementării raporturilor dintre patroni şi ucenici şi se ocupa de asigurarea pentru accidente de muncă"[271].

Cu privire la această reglementare s-a subliniat că „la data intrării în vigoare a Legii din 1912 - care nici nu avea, ca atare, denumirea de cod - conceptul de contract individual de muncă nu era încă acreditat în limbajul juridic utilizat în actele normative; ca urmare, legea în cauză făcea referire pe întreg parcursul ei la „învoială", ceea ce exprima o sorginte civilă.... obiectivul legii nu constă exclusiv din raporturile de muncă, ci şi din raporturile de asigurări sociale... la o analiza atentă nu se poate contesta că Legea din 1912 a reglementat o parte a relaţiilor individuale de muncă din epocă.... nu a reprezentat primul Cod al muncii din România"[272].

Legislaţia muncii din primele decenii ale secolului XX cuprinde rezolvarea conflictelor colective de muncă, cum ar fi Legea din 1920, care „admite dreptul la grevă, exerciţiul acestui drept era însă îngrădit de o procedură complicată şi greoaie de arbitraj între patroni şi muncitori, de obţinerea a unor hotărâri din partea organelor de stat şi de trecere a unor termene. Legea interzicea grevele cu caracter politic, precizând că încetarea colectivă a lucrului era permisă numai pentru cauze privind contractul de muncă.

Dreptul la grevă a fost şi mai mult restrâns prin Legea din 1929 asupra contractului colectiv de muncă, potrivit acestei reglementări, refuzul unei părţi de a se supune procedurilor de conciliere şi arbitraj constituia un motiv de desfiinţare a contractului de muncă"[273].

În 1928, contractul de muncă a avut o reglementare nouă prin Legea pentru ocrotire a muncii minorilor şi a femeilor şi durata muncii, stabilind durata muncii la opt ore zilnic şi a săptămânii 48 de ore, prevăzând limitativ şi întreprinderile unde se aplicau aceste dispoziţii.

În anul 1929 s-a dat pentru prima dată o reglementare completă şi unitară a contractului de muncă. Legea reglementa distinct contractul de ucenicie, contractul individual şi contractul colectiv de muncă, prevăzând condiţiile pentru încheierea contractului de muncă, drepturile şi obligaţiile părţilor şi sancţiunile aplicabile în caz de neexecutare a obligaţiilor[274].

În doctrina juridică[275], ţinându-se seama de conţinutul complex al Legii din 1929 asupra contractelor de muncă, s-a afirmat că, abia aceasta a fost considerată, prin asimilare, primul Cod al muncii, cu toate că „în accepţiunea strict stiinţifică"[276] primul cod al munci a fost cel care a intrat în vigoare în anul 1950 care „a constitutit de altfel, suportul legislativ al calificarii dreptului muncii ca ramură autonomă a sistemului român de drept"[277].

---

[271] Alexandru Ţiclea, *Tratat, op.cit*, p. 70.
[272] I.T.Ştefănescu, *Aspecte controversate din sfera dreptului muncii*, în Revista română de drept privat, nr. 6/2012, p. 207-218.
[273] Dan Ţop, Olivian Mastacan, *Istoria statului şi dreptului românesc*, op.cit., p. 200.
[274] Ibidem, p. 201.
[275] Ion Traian Ştefănescu, *Tratat....*, 2014, p. 8.
[276] Alexandru Ţiclea, *Tratat,... 2012, op.cit*, p. 69.
[277] I.T.Ştefănescu, *Aspecte controversate..., art.cit. supra*, p.218.

La 8 iunie 1950 a fost adoptată Legea nr. 3/1950, primul cod al muncii, o lege cadru care constituia un drept general al muncii[278]. Codul muncii din 1950 a abrogat expres Legea asupra contractelor de muncă din 8 aprilie 1929 şi Legea nr. 711 din 6 septembrie 1946 privitoare la organizarea jurisidicţiei muncii.

Codul muncii adoptat în anul 1972[279], intrat în vigoare la 1 martie 1973, „reglementa în continuare centralizat aspectele referitoare la raporturile de muncă, rolul doar declarativ important al sindicatelor, rolul extrem de scăzut al contractelor colective de muncă, nereglementarea dreptului la grevă. Toate aceste grave carenţe ale Codului muncii din 1972, nu erau expresia unei voliţiuni conjuncturale a legiuitorului, ele exprimau însăşi concepţia sa asupra organizării societăţii în condiţiile socialismului"[280].

„Drepturile şi obligaţiile salariaţilor erau prestabilite centralizat şi planificat prin lege, iar contractele individuale de muncă precum şi cele colective, recumoscute şi menţinute exclusiv din motive propagandistice, aveau o simplă valoare simbolică"[281].

Până în 1989, Codul muncii „a suferit puţine modificări semnificative, dintre care se impune a fi menţionată Legea nr. 57/1974 a retribuirii după cantitatea şi calitatea muncii"[282].

Trecerea României la un nou sistem politic, după decemrie 1989, a deschis calea spre economia de piaţă şi în acest cadru, spre noi reglementări juridice, care să aibă în vedere adaptarea[283] raporturilor juridice de muncă la noile realităţi.

Codul muncii, s-a spus că „a rămas aplicabil, în principal, numai cu privire la contractul individual de muncă... mai bine de un deceniu legislaţia muncii s-a cartacterizat prin coexistenţa a două categorii edictate în condiţii istorice, economice şi social-politice diferite.... pentru a doua oară în istoria României, au produs efecte, concomitent norme juridice adoptate în orânduiri socoiale difeite"[284].

După 22 decembrie 1989, noile reglementări au avut în vedere adaptarea raporturilor juridice de muncă la economia de piaţă. Au fost înlăturate inechităţile existente în salarizarea personalului, a fost redusă săptămâna de lucru la 5 zile, a fost reglementată posibilitatea cumulului de funcţii (Legea nr. 2/1991), protecţia juridică a şomerilor (Legea nr. 1/1991), stabilirea salariilor prin negociere (Legea salarizării nr. 14/1991, stabilirea unei proceduri pentru soluţionarea conflictelor colective de muncă (Legea nr. 15/1991), angajarea salariaţilor în funcţie de competenţă (Legea nr. 30/1990), contractele colective de muncă (Legea nr. 13/1991), regimul juridic al sindicatelor (Legea nr. 54/1991)[285].

---

[278] Alexandru Ţiclea, *Tratat de dreptul muncii ed. a III-a*, Universul Juridic, Bucureşti, 2009, p. 63.
[279] Legea nr. 10/1972, publicată în Buletinul Oficial, nr. 140 din 1 decembrie 1972.
[280] Ion Traian Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic, op.cit*, p. 8.
[281] Valer Domeanu, *Dreptul muncii, Parte generală*, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2012 ; p. 21.
[282] Ion Traian Ştefănescu, *Tratat...2014,op.cit*, p. 9
[283] Alexandru Ţiclea, *Tratat de dreptul muncii, op.cit.*, p. 72
[284] Ion Traian Ştefănescu, *Tratat teoretic...2014, op.cit*, p. 9
[285] Luminiţa Dima, *op. cit.*, p. 7

Codul muncii din 2003 a inaugurat „o nouă etapă în evoluţia legislaţiei muncii din ţara noastră"[286], care de la adoptarea sa şi până în prezent a suferit modifcării succersive, mai mult sau mai puţin semnificative.

Prin Legea nr. 40/2011 au fost aduse ample modificări şi completări Codului muncii, fiind afectate peste 120 de articole din cele 298 iniţiale[287].

2. Obiectul şi metoda dreptului muncii

Noţiunea de relaţii (raporturi) de muncă are o sferă foarte largă; ea cuprinde totalitatea relaţiilor care se formează între oameni în procesul muncii, pe baza aplicării directe a forţei de muncă la mijloacele de producţie[288]. Dar, nu toate aceste relaţii sociale sunt reglementate, aşa cum am arătat, prin normele dreptului muncii, ci numai acelea care se stabilesc ca urmare a încheierii contractelor de muncă, precum şi acelea care derivă din încheierea contractului de muncă ori sunt grefate pe acestea[289], servind la organizarea muncii şi la asigurarea condiţiilor pentru desfăşurarea ei, cum ar fi: protecţia muncii, jurisdicţia muncii, atribuţiile sindicatelor etc.

Obiectul dreptului muncii este constituit, aşa cum s-a precizat în literatura de specialitate din *raporturile juridice de muncă născute din contractul individual de muncă şi din raporturile juridice conexe lor.*[290]

Obiectul raportului juridic de muncă îl reprezintă conduita părţilor, respectiv „conduita angajatorilor şi, respectiv, a angajaţilor în cadrul acestor raporturi juridice. Obiectul raportului juridic nu trebuie să fie confundat cu conţinutul acestui raport, acesta din urmă constând în drepturile şi obligaţiile părţilor"[291]

Din definiţia dată dreptului muncii ,rezultă că acesta reglementează nu numai relaţiile individuale, dar şi pe cele colective de muncă... drept consecinţă se poate vorbi de dreptul individual al muncii şi dreptul colectiv al muncii". [292]

Doctrina a precizat că „în prezent, în cadrul obiectului, se recunoaşte unanim că există: dreptul individual al muncii, constituit în principal din normele cuprinse în Codul muncii; dreptul colectiv al muncii, rezultat din Legea dialogului social...distinct, concedierea colectivă este reglementată de Codul muncii, integrându-se dreptului colectiv al muncii"[293]

Din punct de vedere al relaţiilor sociale de muncă, art. 1 din Codul muncii precizează obiectul de reglementare, arătând că el reglementează domeniul raporturilor de muncă, modul în care se efectuează controlul aplicării reglementărilor din domeniul raporturilor de muncă, precum şi jurisdicţia muncii.

---

[286] Alexandru Ţiclea, *Tratat de dreptul muncii, op.cit.*, p. 73
[287] Ibidem, p. 74
[288] Dan Ţop, *Tratat... op. cit.* p. 46.
[289] V. Popa, O. Pană, *Dreptul muncii – comparat*, Editura Lumina Lex, Bucureşti, 2003., p. 13.
[290] Dan Ţop, *Tratat...op.cit.*, p. 46
[291] Luminiţa Dima, *op. cit.*, p. 10
[292] Alexandru Ţiclea, *Tratat...op.cit.*, p. 14
[293] Ion Traian Ştefănescu, *Tratat...2014, op.cit*, p. 38-39

Faţă de textul iniţial din 2003, prin reformularea alineatului 1 al articolului 1, nu se mai vorbeşte[294] despre „raporturi individuale şi colective de muncă", ceea ce nu înseamnă că relaţiile colective de muncă nu formează obiectul dreptului muncii, acestea fiind precizate la nivel de principiu şi reglementate prin legi speciale, cum este Legea nr. 62/2011 a dialogului social.

Dispoziţiile Codului muncii, se aplică (art. 1 alin. 2) şi raporturilor de muncă reglementate prin legi speciale, numai în măsura în care acestea nu conţin dispoziţii specifice derogatorii. Aşa cum s-a precizat în doctrină constituie dreptul special al muncii, care, de regulă nu derogă principial de la dreptul comun al muncii, raportul dintre ele este de la general la particular"[295].

Se are în vedere: Legea nr. 188/1999[296], privind Statul funcţionarilor publici, Legea nr. 360/2002[297] privind Statutul poliţistului, Ordonanţa Guvernului nr. 16/1998[298], modificată prin Legea nr. 65/2003, privind Statutul personalului vamal, Legea nr. 23/2012 privind statutul soldatilor şi gradatilor profesionisti[299], pentru modificarea şi completarea Legii nr. 384/2006 privind statutul soldatilor şi gradatilor voluntari etc.

Din aceste considerente se prevede în alin. 2 al art. 278, că dispoziţiile acestui cod se aplică cu titlu de drept comun şi altor raporturi juridice neîntemeiate pe un contract individual de muncă, în măsura în care reglementările speciale nu sunt complete şi aplicarea lor nu este incompatibilă cu specificul raporturilor de muncă respective.

În doctrină[300], s-a apreciat că întrucât dreptul muncii nu este nici drept privat pur, nici drept public pur, ci are un caracter de drept mixt[301], că există, cel puţin teoretic o subramură a sa, dreptul public al muncii, care este alcătuit din ansamblul normelor juridice care reglementează relaţiile de serviciu ale funcţionarilor publici, precum şi pe cele ale celorlalte categorii de personal investite cu exercitarea autorităţii de stat, în temeiul unor statute juridice speciale.

S-a susţinut că „dreptul muncii este privat, deoarece, în principal este dreptul contractelor (individuale şi colective) de muncă; este public întrucât este şi dreptul funcţiei publice... nu există nici o contradicţie *in terminis,* în sintagma doctrinară – dreptul public al muncii – şi în acelaşi timp nu este afectată nici viziunea monistă asupra obiectului dreptului muncii"[302].

---

[294] Dan Ţop, *Codul muncii modificat şi completat prin Legea nr. 40/2011 - Comentarii*, Editura Bibliotheca, Târgovişte, 2011, p. 11.
[295] Ion Traian Ştefănescu, *Tratat ...2014, op.cit*, p. 39
[296] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 600 din 9 decembrie 1999.
[297] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 440 din 24 iunie 2002.
[298] Publicată în Monitorul Oficial, al României Partea I, nr. 39 din 30 ianuarie 1998, modificată prin Legea nr. 65/2003, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 179 din 21 martie 2003.
[299] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. nr. 49 din 20 ianuarie 2012
[300] Alexandru Ţiclea, Laura Georgescu, Ana Cioriciu Ştefănescu, Barbu Vlad, *Dreptul public al muncii*, Editura Wolters Kluwer, 2010, p. 36.
[301] Ioan Craiovan, *Tratat elementar de teoria generală a dreptului*, Editura All Beck, Bucureşti, 2001, p. 401.
[302] Alexandru Ţiclea, *Tratat...op.cit.*, p. 14

Raportat la obiectul dreptului muncii „este general acceptată distincţia între două subramuri: dreptul individual al muncii şi dreptul colectiv al muncii”[303].

Aşa cum s-a precizat de doctrină „ alături de raporturile juridice de muncă, individuale şi colective, constituie obiect de reglementare pentru dreptul muncii şi *raporturile juridice conexe*, pentru că derivă din încheierea contractelor de muncă ori sunt grefate pe acestea, având drept scop organizarea procesului de muncă, asigurarea condiţiilor pentru desfăşurarea ei, precum şi stabilirea răspunderii pentru încălcarea normelor juridice de dreptul muncii”[304].

Dreptul muncii are şi o metodă proprie[305]. Etimologic, cuvântul metodă vine de la grecescul „methodos”, care semnifică: cale, drum, dar şi mod de expunere[306]; în general, metodă înseamnă calea pe care gândirea umană o urmează pentru a ajunge la adevăr.

S-a menţionat în doctrină că „înţeleasă, într-o primă perspectivă, ca specific al izvoarelor de drept aplicabile într-o anumită ramură, metoda de reglementare comportă, cu certitudine, particularităţi notabile în dreptul muncii...”[307]

Din acest punct de vedere, metoda de reglementare în dreptul muncii, care constă în modalitatea de elaborare a normelor juridice, îi este caracteristică „o dublă metodă de reglementare, atât metoda egalităţii părţilor, cât şi metoda subordonării părţilor”[308]. Metoda de reglementare, fiind, din această perspectivă, mixtă.[309]

S-a apreciat ca fiind carcateristică dreptului muncii *„metoda autonomismului,* respectiv a recunoaşterii autonomiei de voinţă (colectivă şi individuală) a părţilor, iar nu *metoda autoritarismului,* respectiv a reglementarii autoritare prin implicarea nemijlocită a organelor statale. Cu toate acestea, raţiuni de ordin social impun şi existenţa unor norme imperative (de ordine publică)”[310].

Dacă metoda trebuie să fie determinată de însăşi obiectul cercetării ştiinţifice şi să corespundă legilor acestuia, metodologia sau metodele de cercetare reprezintă sistemul celor mai generale principii de investigaţie, deduse din sistemul celor mai generale legi obiective, care s-au constituit şi s-au dezvoltat în mod istoric în procesul de evoluţie a fiecărei ştiinţe şi al ştiinţelor în general.

În ştiinţa dreptului muncii, ca şi în celelalte ştiinţe de ramură, se utilizează în mod conex două categorii de metode sau metodologii proprii, specifice celor două mari orientări şi anume; metode sau metodologii generale şi, respectiv metode sau

---

303 Ion Traian Ştefănescu, *Tratat...2014, op.cit*, p. 38-39; Monica Gheorghe, Dreptul individual al muncii, op .cit., p. 9-10; Septimiu Panainte, op.cit. p. 6
304 Luminiţa Dima, *op. cit.*, p. 9
305 Dan Ţop, Tratat... *op.cit.*, p. 46-47
306 N. Popa, *op. cit.*, p. 15.
307 I.T.Ştefănescu, *Consideraţii cu privire la autonomia dreptului muncii, art.cit. supra*, p. 119.
308 Daniela Moţiu, *op.cit.*, p. 5
309 Luminiţa Dima, *op. cit.*, p. 9
310 I.T.Ştefănescu, *Consideraţii cu privire la autonomia dreptului muncii, art.cit. supra*, p. 121.

metodologii concrete (în înţelesul de mijloace sau procedee specifice unui anumit domeniu concret de cunoaştere)[311].

Dintre principalele[312] metode de studiere a fenomenului juridic, în acest domeniu, pot fi menţionate: a) metoda logică, care este de largă utilitate în orice act de gândire ştiinţifică. În drept ea este o totalitate de procedee şi operaţiuni metodologice şi gnoseologice specifice, prin care se creează posibilitatea surprinderii structurii şi dinamicii raporturilor necesare între diferite componente ale sistemului juridic al unei societăţi. Larga aplicare în drept a logicii a determinat apariţia unei discipline noi, de graniţă în sfera dreptului – logica juridică; b) metoda comparativă, situează procesul de cunoaştere pe baza studiului comparat al diverselor sisteme sau subsisteme de drept naţionale, a normelor şi instituţiilor juridice, ale procedurilor de legiferare sau de aplicare a dreptului din diferite ţări sau etape istorice, oferind posibilitatea constatării atât a unor elemente identice dar şi divergente la două sisteme de drept. Pe baza acestei metode s-a conturat ca o ramură relativ distinctă a ştiinţelor juridice, dreptul comparat; c) metoda sociologică, are ca specific studiul fenomenului juridic în impactul său direct cu mediul şi factorii sociali. Cercetările sociologice juridice dau o perspectivă nouă studiului realităţii juridice, ca realitate socială, verificând modul în care societatea influenţează dreptul şi suportă, la rându-i influenţa din partea acestuia[313]; d) metoda istorică, care realizează cunoaşterea fenomenului juridic pe baza evoluţiei sale istorice, a succesiunii etapelor de dezvoltare a acestuia, relevând faptul că dreptul este marcat de transformările istorice produse de la o etapă istorică la alta, de la o ţară la alta; d) metodele concrete, cu caracter ajutător sau auxiliar, mai importante fiind metodele de analiză cantitativă (statistică, evidenţă contabilă, prelucrarea şi înmagazinarea computerizată a datelor etc.), care deşi au o aplicabilitate mai limitată ele se dovedesc deosebit de utile prin rigoarea şi exactitatea lor pentru numeroase domenii şi concluzii din sfera dreptului. e) metoda prospectivă, care urmăreşte în domeniul juridic ca modelul stării viitoare să se facă prin raportarea obiectivă la viitor, anticipând sistemul de valori şi aspiraţii, cărora dreptul va trebui să li se adapteze[314].

Enumerând numai câteva metode este de subliniat[315] că, în principiu, nici o metodă nu este respinsă de la cercetarea fenomenului juridic, valoarea acestora fiind amplificată de folosirea lor interdependentă şi complementară, câmpul metodologiei ştiinţifice fiind în plină efervescenţă şi inovare.

În sfera cunoaşterii dreptului muncii, nici una dintre metodele de investigare nu pot fi înţelese şi mai ales utilizate în mod izolat, ci într-o strânsă şi necesară interdependenţă.

---

[311] Andrei Sida, *Introducere în teoria generală a dreptului*, Editura Augusta, Timişoara, 1998, p. 19.
[312] Dan Ţop, *Tratat...op.cit.*, p. 47
[313] Sofia Popescu, *Sociologie juridică*, Editura Lumina Lex, Bucureşti, 2001, p. 25.
[314] R. Motica, Gh. Mihai, *Teoria generală a dreptului*, Editura All Beck, Bucureşti, 2001, p. 29.
[315] Dan Ţop, Tratat... op.cit., p. 48

S-a subliniat că dreptul muncii ar avea urmatoarerle caractere[316]: imperativ, cu toate că întânlim şi norme supletive, autonom şi evolutiv, acesta din urmă fiind privit numai sub aspectul influenţării normelor juridicedin perspectiva nevoilor de reglementare.

3. Izvoarele dreptului muncii

Teoria dreptului a arătat[317] că prin izvoare sau surse ale dreptului, ştiinţa juridică are în vedere formele de exprimare a normelor juridice în cadrul unui sistem de drept. Şi că multitudinea relaţiilor sociale care reclamă reglementare juridică au condus la o multitudine de forme de exprimare pe care dreptul şi le constituie, pentru dreptul social al muncii, consacrarea actelor normative ca izvoare ale acestei ramuri de drept este unanimă[318].

Despre obiceiul juridic (cutuma), ca practică îndelungată recunoscută ca reglementare există opinia că nu poate constitui un izvor pentru dreptul muncii[319], chiar dacă într-o unitate se practică anumite reguli interne, ele nu constituie un obicei în sensul teoriei dreptului. Într-o altă opinie s-a apreciat că „ţinând seama de rolul esenţial al normării interne în domeniul raporturilor juridice de muncă, în viitor ar trebui să se recunoască şi uzului (cutumei) calitatea de izvor de drept, chiar dacă uzul ar fi specific pentru un singur angajator – persoană juridică, uzul neputând înfrânge, în nici un caz, normele imperative ale legislaţiei muncii sau clauzele contractelor individuale de muncă[320] stabilite potrivit art. 17 şi urm. din Codul muncii.

S-a spus că „în toate situaţiile, se recunoaşte uzanţei calitatea de izvor de drept numai dacă este conformă ordinei publice şi bunelor moravuri...deoarece uzanţele nu sunt incompatibile cu raporturile juridice de muncă...uzul este posibil să fie luat în considerare ca izvor de drept în materia raporturilor de muncă, la fel ca şi în dreptul civil"[321], şi că „nu este exclus ca la un moment dat, uzanţele (în special cele profesionale) să fie recunoscute, înspecial prin contractele colective de muncă sau regulamentele interne"[322]

Jurisprudenţa şi doctrina nu constituie nici ele izvoare ale dreptului muncii, rolul lor fiind totuşi recunoscut pentru interpretarea şi aplicarea normelor de drept al muncii. Dacă jurisprudenţa fostei Curţi Supreme de Justiţie se impune instanţelor judecătoreşti prin valoarea motivării ei[323], deciziile Curţii Constituţionale au caracter obligatoriu, potrivit art. 145 alin. 2 din Constituţia României şi sunt opozabile tuturor.

[316] Luminiţa Dima, *op. cit.*, p. 10-12
[317] I. Ceterchi, I. Craiovan, *op. cit.*, p. 52.
[318] Dan Ţop, *Tratat... op. cit.*, p. 36.
[319] V. Dorneanu, *op. cit.*, p. 51.
[320] I.T. Ştefănescu, Brânduşa Vartolomei, *Uzul în domeniul raporturilor de muncă*, în „Dreptul" nr. 5/2001, p. 93-99.
[321] I.T. Ştefănescu, *Tratat* ... ,2014, op. cit., p. 57
[322] Alexandru Ţiclea, *Tratat, op.cit.*, p. 53
[323] I. Craiovan, *op. cit.*, p. 227

S-a precizat că „au forţă obligatorie nu numai dispozitivul, ci şi considerentele deciziilor Instanţei Constituţionale"[324], dar şi că „fără a reprezenta izvor de drept propriu-zis....instanţa constituţională nu crează drept, nu adoptă norme sau stabileşte reguli juridice, ci defiinţează norme pe care le consideră neconstituţionale..."[325] deciziile Curţii au putere de lege[326]

O poziţie aparte au deciziile Inalta Curte de Casaţie şi Justiţie date în cazul recursului în interesul legii, dacă vizează probleme ale raporturilor juridice de muncă, putându-se afirma că „ne aflăm în prezenţa unui izvor secundar (indirect) de drept"[327]

Pentru dreptul muncii izvoarele de drept îmbracă aproape exclusiv[328] forma actelor normative. Acestea nu există izolat, ci organizate în ceea ce se numeşte sistemul legislaţiei... izvoarele dreptului muncii au fost definite ca „acele acte normative care reglementează relaţiile sociale de muncă, inclusiv cele grefate pe aceste raporturi".[329]

Majoritatea autorilor împart izvoarele dreptului muncii în două categorii[330], şi anume: izvoare comune şi izvoare specifice. Se mai foloseşte şi clasificarea în izvoare generale şi izvoare specifice (izvoare convenţionale, izvoare unilaterale ale angajatorului şi uzanţe)[331]

Din prima categorie pot fi amintite, în primul rând Constituţia, legea fundamentală, care precizează că regimul general privind raporturile de muncă se stabileşte prin lege organică[332], dă şi dispoziţii de referinţă[333] cum ar fi art. 41 privind munca şi protecţia socială a muncii; Legile şi alte acte normative, dintre care cea mai importantă este Legea nr. 53/2003 sau Codul muncii, intrat în vigoare la 1 martie 2003, modificat succesiv în anul 2005, 2006 şi 2011[334], ce constituie legea de bază referitoare la regimul juridic al salariaţilor, legile speciale[335] care reglementează aspecte privind relaţiile sociale de muncă, hotărârile şi ordonanţele Guvernului, ordinele şi instrucţiunile miniştrilor[336].

Cât priveşte izvoarele specifice, acestea, se subdivid[337], la rândul lor în: izvoare specifice interne şi izvoare specifice internaţionale. Dintre izvoare specifice interne, numite uneori şi izvoare profesionale[338], importanţă prezintă următoarele:

---

[324] I.T. Ştefănescu, *Tratat...* ,2017, op. cit., p. 56
[325] Alexandru Ţiclea, *Tratat, op.cit.*, p. 51
[326] Brânduşa Vartolomei, Ana Vidat, Deciziile *Curţii Constituţionale în materia relaţiilor de muncă*, în Revista română de dreptul muncii nr. 3/2007, p. 132
[327] I.T. Ştefănescu, *Tratat ... , 2017,*op. cit., p.60
[328] Luminiţa Dima, op. cit., p. 12
[329] Alexandru Ţiclea, *Tratat, op.cit.*, p. 40-41
[330] I.T. Ştefănescu, *Tratat.. , 2014, op. cit.*, p. 54 ; Alexandru Ţiclea, *Tratat, op.cit.*, p. 41
[331] Felicia Roşioru, *op.cit*, pp.139-168
[332] Dan Ţop, *Tratat... op. cit.*, p. 49.
[333] Septimiu Panainte, *op.cit.* p. 7
[334] Legea nr. 40/2011, publicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 225 din 31 martie 2011.
[335] Alexandru Ţiclea, *Tratat, op.cit.*, p. 42
[336] Dan Ţop, Tratat... *op. cit.*, p. 49.
[337] I.T. Ştefănescu, *Tratat..., .2014, op. cit.*, p. 54
[338] Monica Gheorghe, *Dreptul individual al muncii*, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2015, p. 20

Regulamentul intern. Acesta este un act intern al angajatorului, de regulă persoană juridică, prin care se reglementează concret, în baza legislaţiei muncii, probleme de ordin disciplinar din cadrul unităţii respective. În art. 241 din Codul muncii se prevede obligativitatea întocmirii de către angajator a unui regulament intern, cu acordul sindicatelor reprezentative sau al reprezentanţilor salariaţilor, deci nu se pune problema acordului salariaţilor, ci numai a informării şi consultării acestora.

Regulamentul intern cuprinde, potrivit art. 242 din Codul muncii, cel puţin următoarele categorii de dispoziţii:

a) reguli privind protecţia, igiena şi securitatea în muncă în cadrul unităţii;
b) reguli privind respectarea principiului nediscriminării şi al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnităţii;
c) drepturile şi obligaţiile angajatorului şi al salariaţilor;
d) procedura de soluţionare a cererilor sau reclamaţiilor individuale ale salariaţilor;
e) reguli concrete privind disciplina muncii în unitate;
f) abaterile disciplinare şi sancţiunile aplicabile;
g) reguli referitoare la procedura disciplinară;
h) modalităţile de aplicare a altor dispoziţii legale sau contractuale specifice;
i) criteriile şi procedurile de evaluare profesională a salariaţilor[339].

Deşi Codul muncii nu precizează, dreptul angajatorului de a stabili conţinutul regulamentului intern este limitat[340], în sensul că în acest act nu pot fi introduse dispoziţii potrivnice legislaţiei muncii şi prevederilor contractului colectiv de muncă aplicabil, care sunt obligatorii pentru părţile raportului juridic de muncă.

Astfel, regulile privind igiena şi securitatea în muncă în cadrul unităţii, care reprezintă o obligaţie pentru angajator conform Codului muncii, a Legii nr. 319/2006 a sănătăţii şi securităţii în muncă şi dacă este aplicabil, ale contractului colectiv de muncă, odată inserate în regulamentul intern, fac de prisos elaborarea de către angajator unor alte instrucţiuni referitoare la sănătatea şi securitatea în muncă care odată adoptate să constituie un izvor de drept specific[341] pentru dreptul muncii.

Prin intermediul unui astfel de regulament sunt stabilite norme de conduită obligatorii pentru salariaţi.[342]

Deoarece Codul muncii nu enumeră faptele care constituie abateri disciplinare, este foarte recomandabil ca regulamentul intern să cuprindă o enumerare nu numai exemplificativă, a acestora, ci apreciem noi, limitativă. S-a susţinut în doctrină că „regulamentul intern este un izvor specific al dreptului muncii care reglementează

[339] Această literă a fost adăugată prin modificarea Codului muncii prin Legea nr. 40/2011
[340] O. Ţinca, *Observaţii de ansamblu şi critice cu privire la regulamentul intern*, în „Dreptul" nr. 11/2009, p. 76-87.
[341] Ion Traian Ştefănescu, *Tratat....* 2014, op.cit , p. 63.
[342] Alexandru Ţiclea, *Tratat, op.cit.*, p. 53

în mod concret, în baza legislaţiei muncii, în principal, probleme de ordin disciplinar..."[343]

În regulamentul intern s-a apreciat că „nu pot fi cuprinse alte sancţiunii disciplinare, nici în plus nici prin substituire sau agravare, în raport cu cele cuprinse în legislaţia muncii (art. 248 din Codul muncii, eventual dispoziţiile statutului disciplinar ori de personal)"[344], opinie justificată de principiul legalităţii sancţiunilor disciplinare în legislaţia muncii.

Prin aplicarea reglementarii de la lit. h, s-a spus că[345] „nimic, nu împiedică ca patronul să stabilească dispoziţii mai favorabile pentru salariaţi, chiar în urma negocierii cu sindicatul, cu reprezentanţii salariaţilor sau cu fiecare salariat în parte, cum ar fi un minim de zile de concediu de odihnă anual de 25 de zile, în scopul asigurării unui climat cât mai adecvat în colectivul său."

Cât priveşte inserarea de criterii şi proceduri de evaluare profesională a salariaţilor reprezintă o adăugire necesară[346] în condiţiile accentuării importanţei competenţei în desfăşurarea activităţii. Cu toate că legea nu obligă angajatorul la executarea evaluării profesionale, aceasta este necesară pe durata executării contractului individual de muncă deoarece factori multipli pot acţiona în această perioadă de desfăşurare a contractului asupra nivelului cunoştinţelor şi aptitudinilor salariatului. Luându-se în calcul rezultatele evaluării profesionale, salariatul poate fi promovat sau, din contră, concediat pentru necorespundere profesională. De aceea, criteriile de evaluare, trebuie să aibă un grad mare de detaliu, nefiind suficientă stabilirea unor sarcini mult prea generale sau a unor criterii de evaluare care să nu acopere toate tipurile de responsabilităţi ale salariaţilor. De menţionat că periodicitatea evaluării salariaţilor este stabilită, în cazul în care nu există cadrul unei proceduri a evaluării în contractul colectiv de muncă aplicabil, prin regulamentul intern.

În literatura juridică[347] s-a subliniat că „dispoziţiile din regulamentul intern nu au caracterul unor clauze contractuale, deoarece acele dispoziţii îşi au izvorul în dreptul angajatorului de a organiza şi direcţiona activitatea salariaţilor săi. În cazul în care în regulamentul intern se stabilesc drepturi în beneficiul salariaţilor (altele decât cele acordate prin legislaţie, contractul colectiv de muncă aplicabil şi contractul individual de muncă), acestea îşi au izvorul în angajamentul unilateral al angajatorului. Dacă angajatorul a introdus în regulamentul intern reguli prin care se institute obligaţii în sarcina salariaţilor (altele decât cele stabilite prin legislaţie, contractul colectiv de muncă aplicabil şi contractul individual de muncă), acele reguli nu-i leagă pe salariaţi decât în măsura în care ele nu dau angajatorului dreptul de a modifica în mod unilateral elementele esenţiale ale contractului individual de muncă".

[343] Ion Traian Ştefănescu, *Tratat.... 2014, op.cit* , p. 60
[344] Ibidem p. 60.
[345] Dan Ţop, *Tratat... op. cit.*, p. 50.
[346] Dan Ţop, *Codul muncii, modificat şi completat prin Legea. nr. 40/2011..., op. cit.*, p. 146.
[347] O. Ţinca, *Observaţii de ansamblu ... art. cit.*

Regulamentul intern, precum şi orice modificare ce intervine în conţinutul acestuia, se aduce la cunoştinţă salariaţilor, în conformitate cu art. 243 alin. 1 din Codul muncii, prin grija angajatorului şi îşi produce efectele faţă de salariaţi din momentul încunoştinţării acestora.

Modul concret de informare a fiecărui salariat cu privire la conţinutul regulamentului intern se stabileşte, se arată în alin. 3 al aceluiaşi articol, prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau, după caz, prin conţinutul regulamentului intern, Codul muncii precizând numai obligativitatea afişării acestuia la sediul angajatorului. De precizat că, în practică, punerea în aplicare a regulamentului intern se face printr-o decizie a angajatorului.

Controlul legalităţii dispoziţiilor cuprinse în regulamentul intern este de competenţa instanţelor judecătoreşti, care pot fi sesizate în termen de 30 de zile de la data comunicării de către angajator a modului de soluţionare a sesizării formulate, potrivit alin. 1 al art. 245, de către orice salariat.

În literatura de specialitate[348] s-a apreciat că „dat fiind faptul că art. 261 alin. 1 se referă la posibilitatea salariatului de a-l sesiza pe angajator, iar nu o obligaţie în acest sens, salariatul se poate adresa şi direct instanţei judecătoreşti, interpretare care concordă cu accesul liber la justiţie, garantat de art. 21 din Constituţia României".

S-a remarcat[349] că „textul art. 261 alin. 1 se referă numai la „salariatul interesat", care poate face dovada încălcării unui drept al său, ceea ce duce la concluzia că un alt salariat, care nu este afectat de dispoziţia nelegală din regulamentul intern, să nu-l poată sesiza pe angajator. Dar regulamentul intern, deşi este un act unilateral de drept privat, produce efecte. stabilind drepturi şi obligaţii pentru mai mulţi salariaţi, având caracteristicile unui izvor de drept, adică are o importanţă ce ţine de ordinea publică. Or, este de neacceptat ca legalitatea unui act de o asemenea importanţă juridică să nu poată fi controlată decât la sesizarea salariatului interesat".

Întocmirea regulamentului intern la nivelul fiecărui angajator se realizează, potrivit art. 262, în termen de 60 de zile de la data intrării în vigoare a noului cod al muncii.

În cazul angajatorilor înfiinţaţi după intrarea în vigoare a acestui cod, termenul de 60 de zile începe să curgă de la data dobândirii personalităţii juridice.

Regulamentul intern nu se confundă[350] cu regulamentul de organizare şi funcţionare, care este tot un act intern al unei persoane juridice, prin care însă se stabilesc, potrivit prevederilor legale, structura sa generală, compartimentele (de producţie sau funcţionale) de lucru, atribuţiile acestora, conlucrarea dintre ele, raporturile cu conducerea persoanei juridice respective, etc.

---

348 Ion Traian Ştefănescu, Şerban Beligrădeanu, *Prezentare de ansamblu şi observaţii critice asupra noului Cod al muncii*, în revista „Dreptul", nr. 4/2003, p. 67.
349 O. Ţinca, *Observaţii de ansamblu ...art.cit.* p. 84
350 Dan Ţop, *Tratat... op. cit.*, p. 51.

Aceste acte, „care nu au un conţinut normativ predeterminat normativ, au menirea de a organiza eficient activitatea la nivelul angajatorului şi funcţionarea coerentă a substructurilor componente"[351].

În doctrină este recunoscută, alături de regulamentul intern, calitatea de izvor de drept specific al regulamentului de organizare şi funcţionare, care „decurge şi din existenţa situaţiilor când însăşi legea precizează că atribuţiile de serviciu ale unui salariat se stabilesc în funcţie de prevederile acestuia"[352]

Având calitatea de izvor specific[353] de drept pentru raporturile de muncă întemeiate pe contractul individual de muncă regulamentul intern nu trebuie să se suprapună, prin dispoziţiile sale, contractului colectiv de muncă.

S-a subliniat că deşi nu există obligaţia de înregistare a regulamentului intern la Inspectoratul teritorial de muncă, aşa cum s-a propus în doctrina de specialitate[354], conţinutul acestuia „este verificat de inspectorii de muncă cu ocazia controalelor pe care le desfăşoară"[355]

Doctrina a menţionat că „util ar fi dacă Ministerul Muncii ar elabora un regulament intern – cadru, cu titlu de recomandare pentru angajatori, sindicate şi, după caz, reprezentanţii salariaţilor... ar fi de mare folos reglementarea unor precizari orientative"[356].

Contractul colectiv de muncă. Reprezintă, potrivit art. 236 alin. 1 din Codul muncii, convenţia încheiată în formă scrisă între angajator sau organizaţia patronală, de o parte, şi salariaţi, reprezentaţi prin sindicate ori în alt mod prevăzut de lege, de cealaltă parte, prin care se stabilesc clauze privind condiţiile de muncă, salarizarea, precum şi alte drepturi şi obligaţii ce decurg din raporturile de muncă.

Pentru a se sublinia importanţa contractelor colective muncă, în condiţiile abrogării din Codul muncii, prin Legea nr. 40/2011, a unor numeroase dispoziţii referitoare la aceste convenţii colective, art. 237 din Codul muncii arată că, negocierea şi încheierea contractelor colective de muncă se reglementează prin lege specială, respectiv Legea nr. 62/2011 a dialogului social[357], care în art. 132 precizează că prin clauzele contractelor colective de muncă se pot stabili drepturi şi obligaţii numai în limitele şi în condiţiile prevăzute de lege, prevederile legale referitoare la drepturile angajaţilor având un caracter minimal.

S-a menţionat că „principiul *pacta sunt servanda* îl obligă pe angajator ca, la întocmirea regulamentului intern, să respecte clauzele contractului colectiv de

[351] Septimiu Panainte, *op.cit.* p. 13
[352] Ion Traian Ştefănescu, *Tratat.... 2017, op.cit* , p. 62
[353] Dan Ţop, Lavinia Savu, *Consideraţii privind regulamentul intern*, în „Revista română de dreptul muncii", nr. 4/2003, p. 43-57.
[354] O. Ţinca, *Observaţii de ansamblu ...art.cit.* p.86
[355] Felicia Roşioru, *op.cit,* p. 164
[356] Ion Traian Ştefănescu, *Consideraţii practice cu privire la cercetarea disciplinară prealabilă a salariaţilor*, în Revista română de dreptul muncii nr. 6/2017, p. 22-23
[357] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 322, din 10 mai 2011.

muncă...care poate să determine, ulterior aprobării sale, modificarea regulamentului intern"[358].

În literatura juridică mai sunt amintite ca izvoare interne specifice şi instrucţiunile refertioarea la securitatea şi sănătatea în muncă[359] sau alte proceduri interne adoptate de angajator[360] sau codurile de conduită, codurile etice, cartele[361], întânlite, în special la societăţile multinaţionale dar şi la diferite instituţii.

Codurile deontologice, aprobate fie prin acte normative, fie în temeiul unor împuterniciri legale date anumitor organelor de conducere ale profesiilor pot fi considerate ca izvoare specifice interne[362] deoarece cuprind reguli privind conduita persoanelor care exercită o anumită profesie sau au o anumită calitate[363] opinie criticată în doctrină[364] pe motiv că în realitate sunt izvoare specifice, actele normative prin care s-au adoptat asemenea coduri, ori actul normativ care cuprinde o normă de împuternicire în vederea adoptării unui astfel de cod.

Cât priveşte izvoarele internaţionale ale dreptului muncii, acestea sunt:

a) Actele *Organizaţiei Internaţionale a Muncii,* convenţii şi recomandări[365], nu şi rezoluţiile conferinţelor acestei organizaţii, sau concluziile diferitelor comisii sau conferinţe speciale ale acestui organism. S-a apreciat că însăşi Constituţia Organizaţiei Internaţionale a Muncii constituie un izvor al dreptului internaţional al muncii[366], deorece „generează obligaţia statelor membre de a respecta normele generale în materia libertăţii sindicale, nediscriminării în muncă şi protecţiei copiilor chiar dacă nu au ratificat convenţiile respective"[367]

Convenţiile O.I.M. fac parte din categoria tratatelor internaţionale, în sensul larg al termenului, constituindu-se într-un act juridic prin care se creează, se modifică sau se sting norme şi raporturi juridice internaţionale.

Acestea sunt, din punctul de vedere al numărului de participanţi, tratate multilaterale, din punctul de vedere al termenului de valabilitate, tratate fără termen, iar din punctul de vedere al posibilităţii de ratificare, tratate deschise. Convenţiile O.I.M. nu sunt afectate nici de termene şi nici de condiţii.

Dată fiind specificitatea dreptului internaţional al muncii de a fi prin obiectul său indisolubil legat de dreptul intern, convenţiile O.I.M. se deosebesc atât de tratatele internaţionale încheiate în cadrul unor organizaţii internaţionale, cât şi de tratatele internaţionale în general[368].

---

358 Ion Traian Ştefănescu, *Tratat ... 2017,* op.cit , p. 68.
359 Monica Gheorghe, Dreptul individual al muncii,op. cit, p. 24
360 Septimiu Panainte, op.cit. p. 13
361 Felicia Roşioru, *op.cit,* p. 165
362 Monica Gheroghe, *Dreptul individual al muncii, op.cit,* p. 388- 389
363 Dan Ţop, *Codul de conduită al personalului contractual din autorităţile şi instituţiile publice izvor specific intern pentru dreptul muncii,* Revista română de dreptul muncii, nr.2/2005 pp.87.91
364 I.T.Ştefănescu *Tratat ... 2017,* op.cit , p. 58
365 Andrei Popescu, *Dreptul internaţional al muncii,* Editura Holding Reporter, Bucureşti, 1998., p. 135.
366 I.T. Ştefănescu, *Tratat.... 2017, op. cit.,* p. 69
367 Alexandru Ţiclea, *Tratat, op.cit.,* p. 79
368 Dan Ţop, *Tratat.... op. cit.,* p. 53.

Deosebirile decurg, în principal, din obiectul special determinat de însuşi scopul organizaţiei, de compunerea tripartită a delegaţiilor la conferinţa O.I.M., precum şi prin procedura de control instituită pentru a garanta, atât executarea angajamentelor luate prin ratificare, cât şi promovarea aplicării dispoziţiilor instrumentelor internaţionale respective.

Convenţiile esenţiale sunt considerate următoarele: Convenţia nr. 29/1930 privind munca forţată; Convenţia nr. 87/1948 privind libertatea sindicală şi protecţia dreptului sindical; Convenţia nr. 98/1949 privind dreptul de organizare şi negociere colectivă; Convenţia nr.100/1951 privind egalitatea de remunerare; Convenţia nr.105/1957 privind abolirea muncii forţate; Convenţia nr. 111/1958 privind discriminarea în muncă şi în profesie etc.

Aceste convenţii sunt considerate ca fiind obligatorii de respectat de către statele membre ale O.I.M., aşa cum acestea sunt obligate să respecte dispoziţiile de drept substanţial din Constituţia O.I.M.

Trebuie subliniat că la cea de a 100-a Conferinţă a Organizaţiei Internaţionale a Muncii a fost adoptată la 16 iulie 2011 Convenţia 189 privind personalul casnic, prevăzută să intre în vigoare în 2013, care urmăreşte să diminueze abuzurile împotriva personalului casnic şi exploatarea acestora şi cere statelor să adopte măsuri pentru ca munca decentă să devină realitate pentru personalul casnic.

Cu toate ca unele aspecte sunt deja acoperite legislaţia Uniunii Europene sau chiar foarte bine acoperite, Convenţia este mai precisă decât legislaţia în ceea ce priveşte acoperirea personalului casnic de către legislaţie, precum şi alte aspecte specifice referitoare la serviciile casnice.

Natura juridică a convenţiilor O.I.M. a fost apreciată în mod diferit. Astfel, într-o primă opinie, s-a apreciat că acestea, emanând de la un organ investit cu prerogative legislative, ar putea fi calificate drept legi internaţionale. Într-o altă opinie, la care ne raliem şi noi asemenea acte juridice nu pot avea decât o natură contractuală[369].

Recomandările ca şi convenţiile sunt instrumente internaţionale ale muncii, recomandarea este de cele mai multe ori un accesoriu al convenţiei, folosită pentru a o completa, iar în alte cazuri recomandarea poate reprezenta o reglementare mult mai avansată în raport cu convenţia, cum ar fi, de exemplu, Recomandarea nr. 53/1937 asupra prescripţiilor privind securitatea în construcţii.

Conform Constituţiei O.I.M., statele sunt obligate să spună recomandările, ca şi convenţiile, examinării autorităţilor naţionale competente. Prin însăşi existenţa lor recomandările au exercitat o influenţă reală, mai mult sau mai puţin evidentă, asupra legislaţiilor naţionale ale statelor membre.

Organizaţia Internaţională a Muncii a reglementat prin intermediul convenţiilor şi recomandărilor, principalele domenii care se referă la muncă şi la securitate socială, adoptând peste 180 de convenţii şi peste 180 de recomandări.

[369] Andrei Popescu, *op. cit.*, p. 165.

În aceste condiţii, este de aşteptat ca în perspectivă, să se facă apel mai frecvent la formula recomandării, considerată mai suplă şi oferind totuşi suficiente garanţii pentru promovarea dreptului internaţional al muncii.

Instrumentele internaţionale elaborate în cadrul O.I.M., având ca finalitate progresul armonios al securităţii sociale, reprezintă, totodată, o operă de armonizare a legislaţiilor, obiectivele şi scopurile acestei organizaţii demonstrează că ea este nu numai o realitate a relaţiilor internaţionale, dar şi o necesitate vitală pentru comunitatea internaţională.

Chiar dacă mecanismul său funcţionează, e drept, mai greoi decât al altor organizaţii de talia sa, dincolo de imensa operă de elaborare a numeroaselor instrumente internaţionale, esenţială rămâne opera de aplicare a acestora[370].

b) Dreptul internaţional al muncii are ca izvoare şi normele Consiliului Europei[371] şi ale Uniunii Europene[372], precum şi convenţiile bilaterale încheiate de România cu alte state în domeniul legislaţiei muncii.

Reglementările în materie adoptate de Consiliul Europei şi respectiv de Uniunea Europeană se constituiau în genere potrivit doctrinei mai vechi în „dreptul comunitar al muncii"[373] sau mai recent în dreptul social european[374].

Dintre actele normative elaborate de Consiliul Europei care interesează dreptul european al muncii putem aminti[375]:

1) Regulamentul care este principalul izvor al dreptului comunitar, definit de articolul 249 TCE, în alineatul 2, ca actul cu aplicabilitate generală, obligatoriu în toate elementele sale şi direct aplicabil în toate statele membre.

Datorită împrejurării că este direct aplicabil, statele membre nu pot transpune regulamentele în dreptul intern, acestea producând automat efecte juridice în ordinea internă a acestora.

Regulamentul posedă caracteristici care îl apropie de o lege din ordinea juridică internă[376], în special caracterul său normativ şi regimul său, care îl plasează în mod normal la adăpost de orice acţiune în anulare intentată de un particular.

Cu titlu de exemplu amintim: Regulamentul (CE) nr. 1408/71[377] referitor la aplicarea sistemelor de securitate socială angajaţilor, lucrători independenţi şi membrilor familiilor acestora, care se deplasează în cadrul Uniunii Europene şi Regulamentul (CE) nr.574/72 privind aplicarea Regulamentului nr. 1408/71; Regulamentul (CEE) 1365/75 privind crearea Fundaţiei europene pentru

[370] Dan Ţop, *Tratat.... op. cit.*, p. 53..
[371] Alexandru Ţiclea, *Tratat, op.cit.*, p. 103
[372] I.T. Ştefănescu, *Tratat....2017, op. cit.*, p. 72 şi urm.
[373] Nicolae Voiculescu, *Dreptul comunitar al muncii*, Editura Rosetti, Bucureşti, 2005, p. 58 şi urm.
[374] Monica Gheorghe, *Dreptul individual al muncii, op. cit.*, p. 9
[375] Dan Ţop, *Drept social european*, Editura Bibliotheca, Târgovişte, 2009, p. 11-19.
[376] A.Ţiclea, *Tratat... op.cit*, p. 111.
[377] Publicat în „J.O.", L149, 5 iulie 1971.

ameliorarea condiţiilor de viaţă şi de muncă, modificat prin Regulamentul (CEE) 1947/93 şi Regulamentul (CE) 1648/2003 din 18 iunie 2003[378], etc.

Regulamentele sunt direct aplicabile în statele membre şi nu de către statele membre, ceea ce înseamnă ca acest tip de acte se adresează tuturor subiecţilor de drept intern (statele membre, instituţii, dar şi persoanelor fizice şi juridice).

Autoritatea regulamentului faţă de persoanele fizice şi juridice este indiscutabilă. Acestea nu dispun de posibilitatea de a ataca regulamentul printr-o acţiune în anulare, decât în condiţiile în care demonstrează că regulamentul le priveşte direct şi individual, fiind vorba în realitate de o decizie luată sub forma unui regulament.

Ca o consecinţă a aplicabilităţii sale directe, regulamentul îşi ia locul în ordinea juridică a statelor membre şi modifică de plin drept situaţiile juridice existente[379].

El împiedică aplicarea oricărei dispoziţii naţionale contrare, indiferent de rangul normei respective (lege sau regulament în sensul dreptului naţional).

2) Directiva este un act susceptibil să aibă un caracter general, fixând doar obiectivul, alegerea formei şi a mijloacelor necesare pentru atingerea acestui obiectiv fiind lăsată aprecierii suverane a fiecărui stat.

Potrivit articolului 249 alin. 3 din TCE directiva este obligatorie pentru fiecare stat membru destinatar în ce priveşte rezultatul care trebuie atins, lăsând autorităţilor naţionale competenţa în privinţa formei şi mijloacelor pentru atingerea rezultatului. Ea contribuie, alături de Regulament, la uniformizarea juridică. În principiu, directivele nu se adresează în mod direct resortisanţilor din statele membre.

Directiva presupune în principiu intervenţia autorităţilor naţionale pentru ca ea să producă efecte juridice în dreptul intern al fiecărui stat membru destinatar.

Născută din procesul de decizie comunitară, directiva corect publicată sau notificată creează, în sarcina statului membru destinatar, o obligaţie de a lua măsurile necesare pentru aplicarea sa efectivă în ordinea juridică naţională, ceea ce are loc prin intermediul transpunerii[380] sau implementării acesteia. Obligaţia decurge direct din exigenţa impusă de art. 249 alin. 3 TCE şi întărită de principiul cooperării loiale a statelor membre formulat de art. 10 al tratatului.

Cu titlu de exemplu amintim: Directiva Consiliului 98/49/CEE[381], din 29 iunie 1998, referitoare la siguranţa dreptului la pensie suplimentară a lucrătorilor salariaţi

---

[378] Céline Lavanchy, Agnès Roset, Lysiane Tholy, *Code annoté européen du travail*, Groupe Revue Fiduciaire, Paris, 2003, p. 501.

[379] Această consecinţă radicală este fondată pe ideea că tratatele au operat un transfer de competenţe între statele membre şi comunitatea europeană.

[380] Transpunerea directivei este operaţiunea prin care statul membru destinatar al unei directive comunitare procedează la adoptarea de măsuri necesare punerii ei în practică. Statul are alegerea asupra „formei" (în sens de tehnică legislativă sau regulamentară proprie fiecărui stat) şi mijloacelor (instituţiile juridice susceptibile să realizeze obiectivul indicat), esenţial fiind ca acestea să conducă la atingerea rezultatului. Statul poate adopta legi sau regulamente, după cum poate fi pus în situaţia de a abroga sau modifica dispoziţii interne incompatibile cu prevederile directivei.

[381] Publicată în "J.O." L 209, 25 iulie 1998.

și nesalariați care se deplasează în interiorul Comunității; Directiva Consiliului 91/533/CEE[382], din 14 octombrie 1991, privind obligația angajatorului de a-și informa salariații asupra condițiilor aplicabile contractului sau raportului de muncă; Directiva Consiliului 94/33/CE[383], din 22 iunie 1994, privind protecția tinerilor în muncă („J.O." L. 216, 20 august 1994), etc.

3) Decizia, definită de alineatul 4 al art. 249 TCE, este „obligatorie în toate elementele sale pentru destinatarii pe care îi desemnează". Spre deosebire de Regulament, decizia nu are aplicabilitate generală (ea are un destinatar precis) și, contrar directivelor, este obligatorie în toate elementele sale.

Termenul „decizie" este frecvent utilizat și pentru a desemna acte care nu corespund celor arătate în alin. 4 al art. 249.

Decizia este înainte de toate un act cu caracter individual. Această calitate este cea care influențează într-o manieră determinantă regimul său juridic. În cazul în care apare îndoială în ceea ce privește regimul aplicabil unui act al unei instituții comunitare, Curtea a subliniat în jurisprudența sa că esențial pentru decizie este că ea nu obligă decât persoanele cărora le este adresată „pe când regulamentul, cu un caracter esențial normativ, este aplicabil nu unor destinatari limitați, desemnați sau identificabili, ci unor categorii privite abstract și în ansamblul lor"[384].

O a doua caracteristică a deciziei este obligativitatea sa. La fel ca și regulamentul și spre deosebire de directivă, decizia este un act obligatoriu în toate elementele sale. Decizia poate să impună nu numai un obiectiv de atins, ci și mijloacele ce se vor folosi pentru aducerea sa la îndeplinire. Pentru ca împotriva ei să poată fi declarată o acțiune în anulare, decizia trebuie să producă consecințe juridice „depășind sfera internă a instituțiilor comunitare"[385].

Obligațiile pe care decizia le impune sunt sancționate, ca o consecință a principiului legalității. Particularii destinatari ai unei decizii care ar încălca-o pot mai întâi să răspundă în fața tribunalelor naționale, dar încălcarea ar putea atrage – în anumite cazuri – și o reacție la nivel comunitar. Putem astfel să observăm că numai Comisia Europeană are puterea de a amenda întreprinderile sau asociațiile de întreprinderi care contravin unei sarcini definite într-o decizie individuală. Ea poate, de asemenea, să oblige o întreprindere la plata unei amenzi pe zi de întârziere, începând cu o dată pe care o fixează în hotărârea sa, pentru a o constrânge pe aceasta să se supună unei verificări ordonate pe calea unei decizii.

În ceea ce privește deciziile adresate statelor membre, eventualii refractari se expun unei acțiuni în constatarea neîndeplinirii obligațiilor izvorâte din tratat, întemeiată pe dispozițiile art. 226 sau 227 TCE.

---

[382] Publicată în "J.O." L 288, 18 octombrie 1991.
[383] R. Blanpain, F. Hendrix, *Code du droit européen du travail et de la sécurité sociale*, Ed. Bruylant – „L.G.D.J.", Bruxelles – Paris, 2002.
[384] CJCE, Hotărârea din 14 decembrie 1962, Fédération naționale de la Boucherie/Consiliu, cauza 19-22/62.
[385] R. Kovar, *Ordre juridique communautaire*, J.- Cl. Eur., fasc. 410, nr. 124.

Deciziile produc un efect direct atunci când sunt adresate unor persoane fizice sau juridice particulare. În această ipoteză, deciziile modifică prin ele însele situaţia acestor destinatari. Mai problematică este situaţia deciziilor adresate statelor membre. Interpretând suplu şi dinamic articolul 249, Curtea a considerat că efectul constrângător recunoscut deciziei nu ar fi complet dacă ar fi exclus efectul direct al deciziei. Curtea a conchis că efectul util al deciziilor ar fi inevitabil alterat în cazul în care particularii ar fi împiedicaţi să se prevaleze de ele în justiţie, judecătorii naţionali fiind ţinuţi să le ia în considerare ca element al dreptului comunitar.

De exemplu, Decizia din 22 iulie 2003, privind crearea unui comitet consultativ privitor la securitatea şi sănătatea în muncă la locul de muncă; Decizia 95/500/CE, din 20 mai 1998 privind instituirea comitetelor de dialog sectorial destinate a favoriza dialogul între partenerii sociali la nivel european[386].

4) Avizele au forţa juridică cea mai scăzută[387] în ierarhia izvoarelor dreptului social, ele nu legă cu nimic statele cărora li se adresează. Acestea sunt atributul Comisiei Europene şi sunt considerate elemente auxiliare ale procesului legislativ în cadrul Uniunii. Cu titlu de exemplu amintim Avizul nr.98C407/48 din 27 ianuarie 1998 al Comitetului economic şi social privind munca şi moneda euro[388].

c) Acordurile şi convenţiile sau dreptul convenţional[389], dintre acestea putem aminti:

1) Convenţia pentru protecţia drepturilor omului şi libertăţile fundamentale, încheiată în anul 1950 şi intrată în vigoare în 1953, a creat două organe independente: Comisia şi Curtea Europeană a Drepturilor Omului. Drepturile şi libertăţile ce fac obiectul convenţiei sunt în principal drepturi civile şi politice, obligând statele care au ratificat convenţia să respecte şi o serie de drepturi ce privesc munca în ansamblul său, cum sunt dreptul fiecărei persoane de a nu fi constrânsă să presteze o muncă forţată sau obligatorie sau dreptul de a fonda un sindicat;

2) Carta socială europeană, adoptată în anul 1961 şi intrată în vigoare în 1965. Conform Cartei, părţile sunt obligate să garanteze: dreptul la muncă; dreptul la condiţii de muncă echitabile; dreptul la securitate şi igiena muncii; dreptul la remuneraţie echitabilă; dreptul sindical; dreptul la negociere colectivă etc. Acest document a fost revizuit prin protocoalele adiţionale din 1988, 1991 şi 1996. Carta revizuită face parte din marile tratate ale Consiliului Europei în domeniul drepturilor omului şi constituie instrumentul european de referinţă în materie de coeziune socială[390].

3) Convenţia europeană privind statutul juridic al muncitorului migrant, adoptată în anul 1977, ce se aplică muncitorilor migranţi, cetăţeni ai statelor

[386] Céline Lavanchy, Agnès Roset, Lysiane Tholy, op.cit., p.188.
[387] Alexandru Ţiclea, *Tratat...2007, op.cit.*, p.111.
[388] Publicat în JOCE, C 407 din 28 decembrie 1998.
[389] Dan Ţop, *Drept social, op. cit.*, p 18. Trebuie să facem distincţia între acordurile externe (acorduri la care Comunitatea este parte, fie singură, fie împreună cu statele membre), şi acordurile interstatale (acorduri care nu implică şi Comunităţile, ci doar statele membre).
[390] I. Moroianu Zlătescu, I. Stoica, *Carta socială Europeană*, IRDO, Bucureşti, 1998, p. 5.

membre ale Consiliului Europei şi care prevede egalitatea de tratament a muncitorilor migranţi cu cei naţionali, eliminând orice discriminare legată de cetăţenie sau rezidenţă;

d) Jurisprudenţa, sau dreptul jurisprudenţial (funcţia legislativă a Curţii de Justiţie)[391], care contribuie la crearea normelor nescrise, integrate în ordinea juridică comunitară.

În concepţia continentală a dreptului, rolul jurisprudenţei ca izvor de drept este redus în general. Nu aceeaşi este şi situaţia jurisprudenţei CEJ, date fiind caracteristicile şi natura dreptului comunitar. Articolul 7 al Tratatului instituind Comunitatea Europeană plasează Curtea în rândul instituţiilor comunitare, având acelaşi rang cu Parlamentul european, Consiliul sau Comisia. În acelaşi timp, art. 220 TCE dă Curţii sarcina de a veghea la respectarea dreptului în interpretarea şi aplicarea tratatului.

Examinarea jurisprudenţei Curţii relevă o grijă deosebită a sa pentru realizarea coerenţei şi unităţii dreptului comunitar. Este vorba de metodele de interpretare ale CJCE (în principal: metoda sistemică, metoda teleologică, regula efectului util, metoda deductivă) şi de principii generale de drept[392]. Metodele de interpretare pe care ea le foloseşte au un caracter constructiv, interpretarea teleologică şi cea sistematică fiind larg răspândite.

În nenumărate rânduri, Curtea a subliniat că fiecare dispoziţie a dreptului comunitar trebuie situată în contextul său şi interpretată în lumina ansamblului dispoziţiilor acestui drept, a finalităţii şi stadiului evoluţiei dreptului la data la care se aplică dispoziţia respectivă.

Articolul 234 TCE conferă Curţii o misiune specială, de asigurare a unităţii de interpretare a dreptului comunitar. Această instanţă este cea care dă interpretarea „autentică" a dreptului originar şi celui derivat, exercitând monopolul interpretării, doar soluţiile de interpretare oferite de ea având un caracter obligatoriu din punct de vedere juridic.

4. Principiile dreptului muncii

Orice ramură a dreptului îşi găseşte originalitatea printr-un ansamblu de principii specifice. Într-o sumară şi aproximativă enunţare şi ordonare a principiilor dreptului, ele s-ar încadra, în linii mari, în două categorii: categoria principiilor generale sau fundamentale, aceasta fiind sfera de cuprindere la nivelul întregului sistem al dreptului a tuturor ramurilor acestuia precum şi cele consacrate de Constituţie; categoria principiilor comune pentru mai multe ramuri ale dreptului şi categoria principiilor de ramură[393].

---

391 J-M. Favret, *Droit et pratique de l'Union Europeenne,* Editura Galiano, Paris, 1996, p. 196.
392 G. Isaac, *Droit communautaire général,* Paris, Masson, 1994, p. 131.
393 Dan Ţop, *Introducere în studiul dreptului,* Editura Daniel, Târgovişte, 2000, p. 101.

O bună cunoaştere a unui sistem juridic, a unei ramuri de drept, nu poate să nu pornească de la examinarea modului în care principiile sunt reflectate în acel sistem sau în ramura respectivă. Acest aspect priveşte cu certitudine şi normele şi instituţiile dreptului muncii, ca ramură de sine stătătoare a sistemului contemporan de drept românesc.

Principiile generale constituie fundamentul principiilor de ramură, căci, plecând de la principiile generale, ştiinţele juridice de ramură formulează o serie de principii specifice. Indiferent dacă sunt consacrate sau nu de norme juridice, principiile specifice fiecărei ramuri de drept sunt situate deasupra normelor care le alcătuiesc instituţiile, ele au o forţă juridică superioară.

Fiecare ramură de drept se caracterizează şi prin anumite principii specifice, deci şi în dreptul muncii acţionează o serie de principii cu forţă juridică superioară în raport de normele juridice ce reglementează relaţiile sociale de muncă[394]. Normele juridice se raportează la principiile specifice, în sensul că normele conţin şi cristalizează principiile, iar funcţionarea acestor principii se realizează prin elaborarea şi aplicare normelor.

Principiile specifice sunt numite şi principii de ramură, având nu numai un rol valorizator dar şi un rol călăuzitor în materia juridică respectivă, dat fiind caracterul lor de elemente persistente perene, structurale ale normativităţii juridice, dar care nu sunt totuşi imuabile, înregistrând un conţinut socio-istoric diferit şi o dinamică mai lentă.

Ele reprezintă şi un factor de stabilitate, adaptare şi integrarea a ramurii de drept în sistemul juridic, corijând excesele şi anomaliile în procesul de interpretare şi aplicare a dreptului, deseori completând lacunele legii.

Principiile dreptului muncii, ca idei generale şi comune pentru întreaga legislaţie a muncii[395] au fost menţionate expres ca principii fundamentale de Codul muncii din 2003, în capitolul 2, fără însă a epuiza sfera principiilor care se manifestă în domeniul legislaţiei muncii., atât în plan intern cât şi la nivel comunitar.

În doctrină s-a subliniat „particularităţile formulări lor de la un autor la altul"[396], iar Legea nr. 53/ 2003[397], sau faptul că „nu există unanimitate în enumerarea şi prezentarea principiilor raporturilor de muncă"[398]. Codul muncii, are astfel în vedere următoarele principii:

Libertatea muncii este consacrată ca principiu fundamental[399], de art. 3 alin. 1, făcându-se trimitere la art. 38 alin. 1 din Constituţie, în conformitate cu care dreptul la muncă nu poate fi îngrădit[400], alegerea profesiei sau a locului de muncă fiind libere, art. 3 alin. 3 precizând în acest context că „nimeni nu poate fi obligat

[394] Dan Ţop, *Tratat... op. cit.*, p. 58.
[395] A.Ţiclea, *Tratat... op.cit.* p. 54
[396] I.T.Ştefănescu, *Consideraţii cu privire la autonomia dreptului muncii, art.cit. supra*, p. 118
[397] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 72 din 5 februarie 2003, cu modificările ulterioare.
[398] Felicia Roşioru, *op.cit*, p. 168
[399] C. Ionescu, *Drept constituţional şi instituţii politice*, vol. II, Editura Lumina Lex, Bucureşti, 2000, p. 332.
[400] A.Ţiclea, *Tratat... op.cit.* p. 56

să muncească sau să nu muncească pe toată durata vieţii sale într-un anumit loc de muncă sau într-o anumită profesie, oricare ar fi aceasta". Liberateta muncii s-a spus că reprezintă un element incorporat intrinsec dreptului la muncă[401]. Asemenea prevederi sunt în concordanţă[402] cu Pactul internaţional cu privire la drepturile economice, sociale şi culturale, care în art. 6 pct. 1 precizează că, dreptul la muncă cuprinde dreptul pe care îl are orice persoană de a-şi câştiga existenţa printr-o muncă liber aleasă sau acceptată şi cu Declaraţia universală a drepturilor omului, care proclamă în art. 23 pct. 1 că, orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a profesiei şi a felului muncii, la condiţii echitabile şi satisfăcătoare de prestare a acestei munci.

Aşa cum s-a arătat în doctrină, dreptul la muncă este garantat parţial, în principal, cu privire la libertatea muncii şi la stabilitatea în muncă[403].

Astfel, nimic nu împiedică pe angajator, ca după încetarea contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, prin acordul părţilor, să încheie cu acelaşi salariat un alt contract individual de muncă pe durată determinată.

Dată fiind importanţa deosebită de care se bucură principiul libertăţii, în cadrul general al principiilor dreptului, încălcarea acestuia cu prilejul încheierii oricărei convenţii atrage nulitatea absolută, legea precizând că o asemenea convenţie este nulă de drept.

Din analiza art. 3 alin 2 din Codul muncii potrivit căruia „orice persoană este liberă în alegerea locului de muncă şi a profesiei, meseriei sau activităţii pe care urmează să o presteze", rezultă un alt principiu, **neîngrădirea dreptului la muncă**[404], Constituţia, spre deosebire de Codul muncii, nu consacră acest drept direct, însă îl presupune[405]. Este cert că din dispoziţia constituţională „dreptul la muncă nu poate fi îngrădit", nu trebuie să înţelegem nici pe departe că acest drept nu ar exista, sau ar însemna altceva decât, tradiţional, se înţelege prin el. Se arată în literatura juridică, că temeiuri pertinente şi convingătoare ne îngăduie să denumim dreptul consacrat de art. 38 din Constituţie ca dreptul la muncă, acest text exprimând „într-o corelaţie juridică necesară exigenţele libertăţii cetăţeanului cu economia de piaţă şi cu caracterul social al statului"[406].

Potrivit legislaţiei româneşti, neîngrădirea dreptului la muncă înseamnă posibilitatea fiecărui cetăţean, fără nici o deosebire bazată pe rasă, sex, apartenenţă politică sau religioasă, de a desfăşura o anumită activitate, potrivit aptitudinilor şi pregătirii sale profesionale[407].

[401] I.T. Ştefănescu, *Tratat ...., 2014 .op. cit.*, p. 82
[402] Dan Ţop, *Tratat... op. cit.*, p. 58.
[403] I.T. Ştefănescu, *Tratat ....*,2014, *.op. cit.*, p. 81.
[404] A.Ţiclea, *Tratat... op.cit.* p. 55
[405] Alexandru Ţiclea, C. Tufan, *op. cit.*, p. 40.
[406] Magda Volonciu, *Libertatea muncii, principiu fundamental al dreptului muncii* în „Studii de drept românesc" nr. 3-4/1991, p. 152.
[407] Raluca Dimitriu, *Dreptul la muncă în înţelesul legislaţiei române actuale*, în „Dreptul" nr. 10/1997, p. 37-47.

Acest principiu trebuie privit şi prin prisma dispoziţiilor art.9 din Codul muncii potrivit căruia, cetăţenii români sunt liberi să se încadreze în muncă în statele membre ale Uniunii Europene, precum şi în oricare alt stat, cu respectarea normelor dreptului internaţional al muncii şi a tratatelor bilaterale la care România este parte.

Interzicerea muncii forţate. În concordanţă cu prevederile constituţionale cuprinse în art. 39, art. 4 din noul Cod al muncii, stabileşte în art. 4 că munca forţată este interzisă, şi arată în alin. 2, că termenul de muncă forţată, desemnează „orice muncă sau serviciu impus unei persoane sub ameninţare sau pentru care persoana nu şi-a dat consimţământul de bună-voie". Este evitată folosirea termenului de constrângere[408], întrucât munca sau serviciul impus unei persoane, fie prin lege, ca obligaţii civile normale, care impun anumite prestaţii, în baza unei hotărâri judecătoreşti de condamnare[409], rămasă definitivă, în condiţiile legii sau în caz de forţă majoră, respectiv în caz de război, catastrofe sau pericol de catastrofe precum: incendii, inundaţii, cutremure, epidemii sau epizootii violente, invazii de animale sau insecte şi, în general, în toate circumstanţele care pun în pericol viaţa sau condiţiile normale de existenţă ale ansamblului populaţiei ori ale unei părţi a acesteia., nu constituite muncă forţată.

Egalitatea de tratament[410]. Principul egalităţii ca principiu fundamental înscris în art. 16 din Constituţie îşi găseşte reflectarea ca principiu specific dreptului muncii, în dispoziţiile art. 5 din Codul muncii, care precizează că „în cadrul relaţiilor de muncă funcţionează principiul egalităţii de tratament faţă de toţi salariaţii şi angajatorii". Egalitatea între angajaţii autohtoni şi angajaţii cetăţeni străini, constituie obiect de preocupare pentru Codul muncii care consacră, cu valoare de principiu, că dispoziţiile reglementărilor sale se aplică unei sfere largi de persoane, inclusiv angajaţii – cetăţeni străini sau apatrizi, încadraţi la un angajator român, care se vor bucura de toate drepturile recunoscute angajaţilor autohtoni.

Aşa cum s-a subliniat în doctrină „asigurarea egalităţii de tratament a salariaţilor şi angajatorilor nu înseamnă uniformitate, ci legiuitorul sau cel chemat să aplice legea, poate să ţină seama de anumite particularităţi care impun, în mod necesar şi raţional, un tratament diferenţiat"[411].

Orice discriminare directă sau indirectă faţă de un salariat, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenenţă naţională, rasă, culoare, etnie, religie, opţiune politică, origine socială, handicap, situaţie sau responsabilitate familială, apartenenţă ori activitate sindicală, este (art. 5 alin. 2) interzisă.

Se face evident distincţie între discriminarea directă, adică actele şi faptele de excludere, deosebire, restricţie sau preferinţă, întemeiate pe unul sau mai multe

[408] Dan Ţop, *Tratat ...*, *op. cit.*, p.60.
[409] De exemplu: obligarea la prestarea unei activităţi în folosul comunităţii ca sancţiune contravenţională sau ca pedeapsă privativă de libertate ce urmează a se executa prin muncă corecţională în condiţiile codului penal.
[410] A.Ţiclea, *Tratat... op.cit,*. p. 58
[411] I.T. Ştefănescu, *Tratat ...*, 2017, *op. cit.*, p.91

dintre criteriile prevăzute mai sus, care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoaşterii, folosinţei sau exercitării drepturilor prevăzute în legislaţia muncii şi discriminarea indirectă care priveşte actele şi faptele întemeiate în mod aparent pe alte criterii decât cele prevăzute la alin. 2 al art. 5 din Codul muncii, dar care produc efectele unei discriminări directe.

Protecţia salariaţilor[412]. În conformitate cu art. 6 alin. 1 din Codul muncii, orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiţii de muncă adecvate activităţii desfăşurate, de protecţie socială, de securitate şi sănătate în muncă, precum şi de respectarea demnităţii şi a conştiinţei sale, fără nici o discriminare.

În doctrină este formulat ca protecţia multilaterală a salariaţilor[413] sau ca principiul garantării drepturilor salariatului[414].

Odată angajat, orice salariat, potrivit art. 38 teza a II-a din Constituţia României, are dreptul la protecţie socială şi la protecţia muncii, dreptul la muncă fiind legat indisolubil de dreptul la protecţia muncii. Legea nr. 319/2006 reglementează obligaţiile şi răspunderile pentru realizarea măsurilor de protecţie a muncii care incumbă patronului prin personalul său desemnat în acest sens, iar alte acte normative prevenirea sau diminuarea situaţiilor generate de riscuri sociale[415].

Tuturor salariaţilor care prestează o muncă le sunt recunoscute în alin. 2 al art. 6, dreptul la negocieri colective, dreptul la protecţia datelor cu caracter personal, precum şi dreptul la protecţie împotriva concedierilor nelegale, stabilirea drepturilor şi obligaţiilor, dintre patroni şi salariaţi se realizează de comun acord, prin negocieri, fiind relativ un principiu nou, care guvernează într-o manieră deosebită[416], dreptul muncii.

Principiul negocierii prevede că pentru buna desfăşurare a relaţiilor de muncă, participanţii la raporturile de muncă se vor informa şi consulta reciproc, în condiţiile legii şi a contractelor colective de muncă.

Datorită existenţei şi acţiunii principiului negocierii dreptul muncii trece prin transformări profunde. El devine, înainte de toate, negociat[417], de origine convenţională fiind creat, într-o bună măsură, de cei doi parteneri sociali în funcţie de condiţiile economice şi sociale de la un anumit moment dat.

Referirea expresă şi în Codul muncii la protecţia datelor personale ale salariaţilor este nu numai în concordanţă cu asemenea dispoziţii legale, dar reprezenta totodată şi o necesitate socială. Procesul de armonizare legislativă a impus implementarea Directivei 95/46/EC a Parlamentului European şi a

---

[412] A.Ţiclea, *Tratat... op.cit,*. p. 59
[413] I.T. Ştefănescu, *Tratat ....,.2017, op. cit.*, p. 92; Monica Gheorghe, *Dreptul individual al muncii, op.cit*, p. 47
[414] Al Athanasiu, L.Dima, *Dreptul muncii, op. cit.*, p. 21
[415] Dan Ţop, Marc Râcheveaux, *Protecţia salariaţilor în Uniunea Europeană*, Editura Bibliotheca, Târgovişte, 2007, p. 38-42.
[416] Sanda Ghimpu, Alexandru Ţiclea, *op. cit.*, p. 56.
[417] I.T.Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic* ... 2014, op.cit., p. 85.

Consiliului din 24 octombrie 1995 privind protecţia persoanelor faţă de prelucrarea datelor personale şi libera circulaţie a acestor date[418].

Astfel, potrivit Legii. 677/2001[419] pentru protecţia persoanelor cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal şi libera circulaţie a acestor date, datele cu caracter personal reprezintă, orice informaţii referitoare la o persoană fizică identificată sau identificabilă, iar prelucrarea datelor cu caracter personal, orice operaţiune sau set de operaţiuni care se efectuează asupra datelor cu caracter personal, prin mijloace automate sau neautomate, cum ar fi colectarea, înregistrarea, organizarea, stocarea, adaptarea ori modificarea, extragerea, consultarea, utilizarea, dezvăluirea către terţi prin transmitere, diseminare sau în orice alt mod, alăturarea ori combinarea, blocarea, ştergerea sau distrugere

Introducerea[420] alin. 3 la art. 6 prin OUG nr.55/2006 s-a făcut având în vedere cerinţele Uniunii Europene privind necesitatea implementării în regim de urgenţă a principiului egalităţii de şanse între femei şi bărbaţi, în toate domeniile de activitate, pentru a asigura dezvoltarea unei societăţi democratice şi tolerante, care să permită participarea tuturor persoanelor, indiferent de sex, la viaţa publică din România pe lângă modificarea şi completarea Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de şanse intre femei şi bărbaţi[421], prin Ordonanţa de urgenţă nr. 56/2006[422] din 30 august 2006 în considerarea angajamentelor privind politica egalităţii de şanse între femei şi bărbaţi cuprinse în Programul de guvernare pe perioada 2005-2008, ce impun necesitatea integrării active a perspectivei de gen în toate politicile şi programele naţionale şi a Planului de măsuri prioritare pentru integrare europeană era necesară şi o asemenea prevedere privind nediscriminarea pentru muncă egală între bărbaţi şi femei în privinţa remunerării. Deci, femeile şi bărbaţii vor avea aceleaşi salarii pentru funcţiile similare, prevedere legală care nu se regăsea în vechiul Cod al Muncii. Orice discriminare în ceea ce priveşte drepturile salariale va fi amendată de lege.

Introducerea în Codul muncii a conceptului „muncă de valoare egală" a intervenit, în principal, ca urmare a observaţiilor cuprinse în rapoartele de monitorizare a României de către CCE, căreia i s-a sugerat[423] ca pentru a asigura tratamentul egal între femei şi bărbaţi să dea curs dispoziţiilor acestui principiu, cuprins în Tratatul CE.

Dacă în Constituţia României lipsesc referirile la conceptul – muncă de valoare egală – în Constituţiile unor state europene se prevede în mod expres acest principiu (Ungaria, Polonia, Portugalia, Grecia), fiind necesar ca în perspectivă şi Constituţia României să cuprindă un text similar cu art. 6 alin. 3 din Codul muncii.

---

418 Publicată în JO L 281, 23 noiembrie 1995, p. 0031 – 0050

419 Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 790 din 12 decembrie 2001.

420 Dan Ţop, *Codul muncii, modificat şi completat prin OUG nr. 55/2006 – Comentarii*, Editura Wolters Kluwer, Bucureşti, 2007, p.14.

421 Republicată în Monitorul Oficial al Romaniei, Partea I, nr. 135 din 14 februarie 2005.

422 Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I nr. 768 din 8 septembrie 2006.

423 Ana Vidat, *Consideraţii privind principiul „la muncă egală sau de valoare egală, plată egală"*, în Revista română de dreptul muncii, nr. 2/2007, p. 97-104.

De menţionat că prevederi similare existau în capitolul II al Legii nr. 202/2002, intitulat „Egalitatea de şanse şi tratament între femei şi bărbaţi în domeniul muncii". Astfel, art. 6. alin. 1 prevede că prin egalitatea de şanse şi tratament între femei şi bărbaţi în relaţiile de muncă se înţelege accesul nediscriminatorii, printre altele şi la: venituri egale pentru muncă de valoare egală, iar art. 8 alin. 1 că este interzisă discriminarea prin utilizarea de către angajator a unor practici care dezavantajează persoanele de un anumit sex, în legătură cu relaţiile de muncă, şi referitoare la: stabilirea remuneraţiei.

În privinţa aplicării principiului egalităţii, sub multiplele sale înfăţişări, trebuie amintit principiul plăţii egale pentru muncă egală[424], consacrat de art.119 al Tratatului CEE, dezvoltat de Directiva 75/117 care adânceşte explicarea principiului plăţii egale, astfel încât să includă plata egală pentru munca de valoare egală. În înţelesul acestui articol, plată egală fără discriminare bazată pe sex înseamnă: că acea plată pentru aceiaşi muncă în unităţi de produse va fi calculată pe baza aceleiaşi unităţi de măsură şi că acea plată pentru muncă în unitatea de timp va fi aceiaşi pentru aceiaşi activitate. De altfel, Curtea Europeană de Justiţie a recunoscut dreptul la tratament egal ca un drept fundamental în dreptul comunitar.

În literatura juridică[425] s-a apreciat că faptul că tuturor salariaţilor care prestează o muncă egală le este recunoscut dreptul la plată egală, acordarea de către angajatori a unor cadouri doar salariaţilor femei reprezintă o încălcare a principiului egalităţii şi nediscriminării prevăzut de Codul muncii.

Se poate aprecia că acest principiu are în vedere o protecţie multilaterală[426] a salariaţilor.

Libertatea de asociere[427]. Salariaţii şi angajatorii se pot asocia liber (art. 7 din Codul muncii) pentru apărarea drepturilor şi promovarea intereselor lor profesionale, economice şi sociale. Dreptul la asociere[428] face parte din categoria drepturilor fundamentale ale omului, în considerarea căruia, cetăţenii se pot asocia liber în sindicate, partide politice sau în alte forme de asociere.

Aceste dispoziţii reprezintă o consacrare a art. 2 din Convenţia nr. 87/ 1948 a Organizaţiei Internaţionale a Muncii, muncitorii şi patronii, fără nici o deosebire, având dreptul să constituie organizaţii.

Acest principiu derivă din dreptul general de asociere prevăzut de art. 37 din Constituţie, drept care este dezvoltat de dispoziţiile Legii nr. 62/2011 a dialogului social.

---

424 Nicolae Voiculescu, *Dreptul comunitar al muncii*, Editura Rosetti, Bucureşti, 2005, p.111.
425 Costel Gâlcă, *Încălcarea principiului nediscriminării prevăzut de Codul muncii, prin dispoziţiile Codului fiscal*, în Revista română de dreptul muncii, nr. 4/2005, p. 87.
426 A se vedea Alexandru Ţiclea, *Tratat... op.cit.*, p. 52; I.T. Ştefănescu, *Tratat... op. cit*, p. 63, Marc Râcheveaux, Dan Ţop, *Les grandes principes du drroit communautaire de travail*, édition Harmattan, Paris, 2007, p. 99-122.
427 A.Ţiclea, Tratat... op.cit,. p. 61; Monica Gheorghe, *Dreptul individual al muncii*, op.cit,, p. 49
428 A se vedea şi Alexandru Ţiclea, *Tratat... op.cit.*, p. 54.

Principiul bunei credinţe şi al consensualismului. Obligaţia de a acţiona cu bună credinţă este subînţeleasă în orice contract, deci nu poate fi străină nici contractului de muncă[429].

În doctrina de drept civil s-a menţionat că „legea nu arată care sunt „exigenţele bunei credinţe", alin. 3 al art. 1183 din Codul civil, potrivit căruia „este contrară exigenţelor bunei-credinţe, între altele, conduita părţii care iniţiază sau continuă negocieri fără intenţia de a încheia contractul", va reveni, aşadar, instanţei sesizate cu o acţiune în despăgubiri menite să acopere prejudiciul creat prin nerespectarea acestei exigenţe"[430] să aprecieze, în concret, limitele unei asemenea exigenţe.

Buna-credinţă, în domeniul raporturilor juridice de muncă se manifestă[431] sub forma loialităţii, la încheierea contractelor de muncă, şi a fidelităţii şi cooperării, pe parcursul executării acestora.

Art. 8 alin. 1 din Codul muncii asociază[432] bunei credinţe şi consensualitatea, formulând în consecinţă principiul „consensualismului şi al bunei credinţe".

Contractul de muncă are astfel o existenţă juridică, prin simpla forţă a voinţei părţilor sale. Aceste contracte sunt, de regulă, consensuale, şi numai prin excepţie se cere legal o anumită formă pentru validarea lor.

Acest principiu este menit să concretizeze principiul libertăţii actelor juridice care iau naştere în procesul desfăşurării muncii, în sensul că părţile raportului juridic de muncă, pot să dea actului pe care îl încheie conţinutul voit de ele, de a stabili regulile după care se vor conduce în derularea contractelor de muncă, fără îndeplinirea nici unei formalităţi, fiind suficient acordul de voinţă, exprimat desigur în condiţiile generale de valabilitate ale consimţământului la încheierea actelor juridice.

Dacă în Codul civil nu avem o prevedere cu caracter general inserată în capitolul referitor la principiile generale ale legislaţiei civile, aşa cum o astfel de prevedere se regăseşte în codurile civile: german, italian, portughez, spaniol, Codul muncii consacră principiul bunei credinţe la încheierea şi executarea raporturilor juridice.

Putem menţiona totuşi dispoziţiile art. 1170 Cod civil care prevede că părţile să acţioneze cu bună credinţă sau dispoziţiile art. 1183 alin. 2 şi 3 Cod civil privind buna credinţă în negocieri[433].

S-a indicat faptul că buna credinţă se manifestă sub două aspecte[434]: loialitatea, cu ocazia încheierii sau modificării contractului[435] şi fidelitatea pe care trebuie să o manifeste părţile pe parcursul executării contractului individual de muncă.

[429] Dan Ţop, *Codul muncii...*, op. cit., p. 12.
[430] Marilena Uliescu (coordonator), *op.cit.*, p. 138
[431] I.T. Ştefănescu, *Tratat* ...2017, op. cit., p. 93
[432] Dan Ţop, *Tratat ..., op. cit.*, p. 73.
[433] Septimiu Panainte, *op.cit.* p. 29
[434] Monica Gheroghe, *Dreptul individual al muncii, op.cit*, p. 48
[435] Felicia Roşioru, *op.cit*, p. 233

Exerciţiul drepturilor care revin părţilor pe durata derulării contractului de muncă, se fundamentează pe un postulat al bunei credinţe[436], care are ca punct de plecare supoziţia că oamenii, în relaţiile dintre ei, se comportă onest, sunt sinceri şi loiali unul faţă de celălalt.

Aşa fiind, buna-credinţă, în cadrul acestui postulat, este un criteriu principal de apreciere a raporturilor juridice de muncă, care se clădesc pe încredere, născându-se o prezumţie legală relativă care dă forţă juridică raportului juridic respectiv.

Pentru buna desfăşurare a relaţiilor de muncă, participanţii la raporturile de muncă (art. 8 alin. 2) se vor informa şi se vor consulta reciproc, în condiţiile legii şi ale contractelor colective de muncă.

Aşa cum am precizat anterior din reglementările legale privind raporturile de muncă, pot fi surprinse şi alte principii, numite specifice[437] dreptului muncii, cum ar fi stimularea pregătirii profesionale, care reflectă „preocuparea legiuitorului de a institui modalităţi de formarea profesională organizate de angajator, datorită faptului că angajarea în muncă şi exercitarea atribuţiilor de serviciu implică o anumită pregătire profesională"[438] sau garantarea dreptului la grevă[439] ori principiile concordanţei legislaţiei naţionale cu Convenţiile OIM[440], al informării şi consultării reciproce a participanţilor la raporturile de muncă, garantarea negocierilor colective şi individuale[441], garantarea drepturilor salariaţiilor[442] etc.

5. Corelaţia dreptului muncii cu alte ramuri de drept

Dreptul muncii, ca parte integrantă a sistemului de drept, este într-o strânsă interdependenţă cu celelalte ramuri de drept ce alcătuiesc sistemul respectiv, fiind influenţată şi influenţând la rândul ei alte ramuri de drept[443].

Din această cauză se poate constata o anumită corelaţie între dreptul muncii şi alte ramuri de drept public sau drept privat, astfel:

a) corelaţia dreptului muncii cu dreptul constituţional. Poziţia preeminentă a dreptului constituţional în cadrul sistemului de drept, face ca principiile sale să se aplice tuturor ramurilor de drept, inclusiv dreptului muncii[444]. Anumite norme din Constituţie sunt concomitent norme de drept constituţional, cât şi norme cu caracter de principiu fundamental pentru dreptul muncii.

Legătura dreptului muncii cu dreptul constituţional rezidă şi în activitatea[445] Curţii Constituţionale. S-a semnalat împrejurarea că „prin raportare la principii şi

---

[436] D. Gherasim, *Buna credinţă în raporturile juridice civile*, Editura Academiei, Bucureşti, 1981, p. 228.
[437] Dan Ţop, *Tratat ..., op. cit.*, p.. 58 .
[438] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic...*,2014 op. cit., p. 88.
[439] Alexandru Ţiclea, *Tratat, op.cit.*, p. 54
[440] Dan Ţop, *Tratat ..., op. cit.*, p.. 73 .
[441] I.T. Ştefănescu, *Tratat...2017,op. cit.*, p..91.
[442] Luminiţa Dima, *op. cit.*, p. 18
[443] Dan Ţop, *Tratat ..., op. cit.*, p. 79
[444] I.T. Ştefănescu, *Tratat...2017, op. cit.*, p..96.
[445] Alexandru Ţiclea, *Tratat, op.cit.*, p. 63

norme constituţionale, o sertie de norme de drept al muncii au fost declarate neconstituţionale"[446].

b) corelaţia dreptului muncii cu dreptul civil şi procesul civil. Dreptul civil constituie dreptul comun pentru dreptul muncii, art. 278 alin. 1 din Codul muncii arătând că dreptul muncii se întregeşte cu dispoziţiile legislaţiei civile[447].

În doctrină, s-a menţionat că „un aspect fundamental care delimitează dreptul muncii de dreptul civil îl constituie limitarea prin lege a principiului libertăţii contractuale în scopul protecţiei salariatului.'[448]

Din dreptul civil a izvorât contractul de muncă, reglementat iniţial ca locaţiunea de lucrări, ulterior normele care au reglementat expres încheierea şi executarea contractului de muncă s-au individualizat ca ramură distinctă, derogatorie de la dispoziţiile generale ale contractelor. Principiile fundamentale ale procesului civil (oralitatea, publicitatea, contradictorialitatea, rolul activ al instanţei) se aplică şi în cazul jurisdicţiei muncii;[449]

Deşi s-a afirmat că dreptul muncii, departe de a constitui o ramură autonomă de drept, distinctă de dreptul civil, reprezintă un ansamblu de norme derogatorii din cadrul dreptului civil şi este dependent[450] de acesta, după cum justificat s-a menţionat „o doctrină a asimilării raporturilor de muncă celor civile nu poate fi astfel decât profund reducţionistă, sfârşind prin a pierde din vedere însăşi esenţa dreptului muncii"[451].

c) corelaţia dreptului muncii cu dreptul administrativ. Corelaţia dintre dreptul muncii şi dreptul administrativ „se exprimă în diverse forme[452]. Pornind chiar de la izvoarele dreptului muncii se poate observa că numeroase acte normative sunt emise de organul suprem al puterii executive, Guvernul.

Această legătură este relevată[453] şi prin existenţa raporturilor juridice conexe şi anume: cele referitoare la pregătirea profesională, la calificarea forţei de muncă şi protecţia muncii etc. În apărarea dreptului la muncă un rol de seamă pentru asigurarea legalităţii în raporturile juridice de muncă revine controlului administrativ prin toate formele sale (intern sau ierarhic şi special)[454].

Dreptul muncii se interferează cu dreptul administrativ şi în ceea ce priveşte concilierea conflictelor de drepturi sau de interese potrivit Legii dialogului social .

d) corelaţia dreptului muncii cu legislaţia penală. Răspunderea specifică dreptului social al muncii, disciplinară, patrimonială, contravenţională, este în

446 I.T. Ştefănescu, *Tratat...2017, op. cit.*, p..97.
447 Dan Ţop, *Tratat...op. cit.*, p.. 80
448 I.T. Ştefănescu, *Tratat...op. cit.*, p..91.
449 Dan Ţop, *Tratat...op. cit.*, p.. 80
450 M. Nicolae, *Codex iuris civilis*, tomul 1, *Noul Cod civil. Ediţie critică*, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2012, p. CLXXXVI-CLXXXIX.
451 Raluca Dimitriu, *Perspectivele privind obiectul dreptului muncii şi delimitarea acestuia de alte ramuri de drept, art. cit. supra*
452 I.T. Ştefănescu, *Tratat...2017, op. cit.*, p. 106
453 Alexandru Ţiclea, *Tratat, op.cit.*, p. 66
454 Dan Ţop, *Tratat... op. cit.*, p. 63.

strânsă legătură cu răspunderea penală, datorită elementelor comune, ori de câte ori fapta unui salariat este prevăzută de legea penală, fiind considerată infracţiune, datorită pericolului social, răspunderea specifică încetează să se mai aplice, făcându-i loc răspunderii penale, potrivit regulii „penalul ţne în loc disciplinarul"[455], însă poate fi cumulată cu această răspundere, de exemplu, alături de pedeapsa penală să se angajeze şi răspunderea patrimonială pentru paguba produsă[456].

Reglementarea unor infracţiuni noi în legislaţia muncii şi extinderea faptelor penale incriminate ca infracţiuni speciale prin legislaţia muncii, au dus la concluzia că şi în România se conturează un drept penal al muncii, care nu înseamnă spargerea unităţii dreptului penal[457].

e) corelaţia dreptului muncii cu dreptul afacerilor. Dreptul afacerilor, considerat ramură interdisciplinară[458], alcătuit din totalitatea normelor juridice de drept intern care reglementează raporturile ce se stabilesc în sfera comerţului interior, cuprinde, alături de norme de drept civil, comercial, fiscal, bancar sau penal şi norme de drept al muncii.

Astfel, în doctrină s-a afirmat că „pot fi considerate ca făcând parte şi din dreptul afacerilor norme juridice referitoare la: contractul colectiv de muncă; contractul individual de muncă (salarizarea); conflictul de interese (inclusiv greva); răspunderea disciplinară şi răspunderea patrimonială."[459]

f) corelaţia dreptului muncii cu dreptul securităţii sociale. Dreptul securităţii sociale, ramură de drept ce aparţine dreptului public s-a desprins[460], ca ramură distinctă, autonomă din dreptul muncii.

Această ramură distinctă de drept care conturează sporirea interesului pentru protecţie şi solidaritate socială a tuturor persoanelor aflate pe teritoriul ţării, cu scopul vădit de a le crea condiţii de viaţă demne, trebuie să aibă în vedere o altă viziune privind riscurile sociale, considerate în literatura de specialitate: „evenimente inerente vieţii sociale care apar atunci când forţa de muncă este alterată, redusă sau pierdută sau în situaţiile în care forţa de muncă, fără să fie alterată, este imposibil de exercitat datorită lipsei de locuri de muncă disponibile"[461]. De aceea el este în strânsă legătură[462], şi se corelează cu dreptul muncii..

În doctrină s-a menţionat că deşi „constituie ramuri de drept distincte, dreptul muncii şi dreptul securităţii sociale au şi numeroase zone de interferenţă; o parte a

---

455 I.T. Ştefănescu, *Tratat...2017, op. cit.*, p..108
456 Dan Ţop, *Tratat... op. cit.*, p. 65.
457 I.T. Ştefănescu, Ş. Beligrădeanu, *op. cit.*, p. 108.
458 Monica Gheroghe, *Dreptul individual al muncii, op.cit*, p. 54
459 I.T. Ştefănescu, *Tratat... 2017, op. cit.* p. 107.
460 Dan Ţop, *Dreptul securităţii sociale*, Editura Bibliotheca, Târgovişte, 2005, p. 7.
461 Sanda Ghimpu, Alexandru Ţiclea, Constantin Tufan, *Dreptul securităţii sociale*, Editura ALL Beck, Bucureşti, 1998, p. 7.
462 C. Tufan, *Dreptul securităţii sociale,* Editura Global Lex, Bucureşti, 2001, p. 7.

raporturilor juridice de asigurări sociale sunt grefate pe calitatea de salariat...”[463]

Legătura dintre dreptul muncii şi dreptul securităţii sociale se datorează politicii sociale, care are un caracter indivizibil[464].

S-a arătat că ,nici Codul muncii, nici Legea nr. 62/2011 a dialogului social spre deosebire de Codul anterior, nu cuprind reglementări din domeniul securităţii sociale”[465], explicaţia fiind că se integrează într-o măsură mai mafe dreptului public sau dreptului privat, deşi ramuri distincte de drept, ele sunt reunite uneori, din punct de vedere teoretic sub denumirea de *drept social*[466].

[463] I.T. Ştefănescu, *Tratat... 2014, op. cit.* p. 98
[464] Alexandru Ţiclea, *Tratat... op.cit.*, p. 69
[465] I.T. Ştefănescu, *Tratat... 2017,op. cit.* p. 104
[466] Dan Ţop, *Tratat...op. cit.*, p..81

Capitolul III

RELAŢIILE COLECTIVE DE MUNCĂ

1. Dialogul social

Legea nr. 62/2011[467] defineşte în art. 1 dialog social ca fiind „procesul voluntar prin care partenerii sociali se informează, se consultă şi negociază în vederea stabilirii unor acorduri în probleme de interes comun". Anterior acestei reglementări, în doctrină s-a spus că „dialogul social reprezintă o formă de comunicare, informare şi negociere colectivă între salariaţi sau reprezentanţii lor, pe de o parte, angajatori sau reprezentanţii acestora, pe de altă parte, cu participarea statului ca mediator şi arbitru, pentru soluţionarea unor probleme colective interesând raporturile de muncă şi problematica lor, pentru armonizarea intereselor patronale cu cele ale salariaţilor"[468], al cărui obiectiv permanent îl constituie pacea socială[469].

După reglementarea dialogului social prin Legea nr. 62/2011, s-a subliniat că „dialogul social constituie o modalitate suplă şi concretă care urmăreşte explicit realizarea democraţiei economico-sociale"[470].

În literatura juridică s-a spus că „se numeşte *dialog social*, deoarece are ca obiect ajungerea prin dialog la consens în problemele care ţin de politica socială"[471], aceasta din urmă constituind scopul esenţial[472] al dialogului social.

Deşi preocupări de instituţionalizare[473] a dialogului social au fost consacrate prin Legea nr.109/1997 privind organizarea şi funcţionarea Consiliului Economic şi Social[474], în sensul că s-a creat cadrul şi conţinutul principial al dialogului, precum şi principalul mecanism, după cum s-a subliniat în literatura de specialitate[475], pentru prima dată legislaţia muncii reglementează obligaţia de pace socială ca scop al dialogului social, scopul dialogului social fiind, potrivit art. 214 din Codul muncii „asigurarea climatului de stabilitate şi pace socială", urmând ca

---

[467] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, Nr. 322, din 10 mai 2011.
[468] Valer Dorneanu, *Dialogul social*, Editura Lumina Lex, Bucureşti, 2006, p. 10.
[469] Dan Ţop, *Tratat... op. cit.*, p. 82
[470] Valer Dorneanu, *Dreptul muncii, op.cit.*, p. 127.
[471] Radu Ştefan Pătru, *Contractele şi acordurile colective de muncă*, Editura Hamangiu, Bucureşti, 2014, p. 2
[472] Georgeta Codreanu, *Dialogul soicial şi pacea socială*, Editura Tribuna Economică, Bucureşti, 2007, p. 10
[473] Claudia Ana Moarcaş, *Tripartitisme în România*, în Raporturi de muncă, nr. 1/1999, p. 71-74.
[474] În prezent organizarea şi funcţionarea Consiliului Economic şi Social este reglementată de Legea nr.248/2013, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 456 din 24 iulie 2013.
[475] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic... 2014, op. cit*, p. 102.

prin lege să fie reglementate modalităţile de consultări şi dialog permanent între partenerii sociali.

Ca modalităţi, legea dialogului social are în vedere atât dialogul social bipartit, adică dialogul desfăşurat numai între sindicate sau organizaţii sindicale şi angajatori ori organizaţii patronale, cât şi dialogul social tripartit[476], desfăşurat între sindicate sau organizaţii sindicale, angajatori ori organizaţii patronale şi autorităţile administraţiei publice, iar ca forme: informarea prin transmiterea de date de către angajator către sindicat sau, după caz, către reprezentanţii aleşi ai angajaţilor, pentru a le permite să se familiarizeze cu problematica dezbaterii şi să o examineze în cunoştinţă de cauză; consultarea adică schimbul de opinii în cadrul dialogului social şi negocierea colectivă, dintre angajator sau organizaţia patronală şi sindicat ori organizaţia sindicală sau reprezentaţii angajaţilor, după caz, care urmăreşte reglementarea relaţiilor de muncă ori de serviciu dintre cele două părţi, precum şi orice alte acorduri în probleme de interes comun.

„Tripartitismul social a fost conceput să se orgamizeze şi să funcţioneze, atât la nivel naţional, cât şi la nivel departamental şi judeţean"[477].

Legea nr. 62/2011 precizează în art. 120. alin. 1 că în cadrul ministerelor şi al altor instituţii publice, precum şi la nivelul judeţelor şi al municipiului Bucureşti se constituie şi vor funcţiona comisii de dialog social[478], formate din reprezentanţii administraţiei publice centrale sau locale, reprezentanţii organizaţiilor patronale şi ai organizaţiilor sindicale reprezentative la nivel naţional.

Comisiile de dialog social[479] care funcţionează la nivelul ministerelor pot aproba înfiinţarea unor subcomisii de dialog social sau a unor grupuri de lucru formate din persoane desemnate de plenul comisiilor respective, iar comisiile de dialog social constituite la nivelul judeţelor[480] pot aproba înfiinţarea unor subcomisii de dialog social la nivelul localităţilor din judeţul respectiv. Modalitatea de constituire şi funcţionare a acestor subcomisii se stabileşte de plenul comisiei la nivel judeţean.

Comisiile de dialog social au, potrivit art. 121, caracter consultativ şi activitatea lor vizează, în special, următoarele:

a) asigurarea unor relaţii de parteneriat social între administraţie, organizaţiile patronale şi organizaţiile sindicale, care să permită o informare reciprocă permanentă asupra problemelor care sunt de domeniul de interes al administraţiei sau al partenerilor sociali, în vederea asigurării unui climat de pace şi stabilitate socială;

b) consultarea obligatorie a partenerilor sociali asupra iniţiativelor legislative sau de altă natură cu caracter economico social;

c) alte probleme din sfera de activitate a administraţiei publice centrale sau din judeţe şi municipiul Bucureşti asupra cărora partenerii sociali convin să discute.

---

[476] Alexandru Ţiclea, *Tratat, op.cit.*, p. 137

[477] Valer Dorneanu, *Dreptul muncii, op.cit.*, p. 130.

[478] Marioara Ţichindelean, *Dreptul colectiv al muncii,* Editura Universul Juridic,Bucureşti, 2015, pp.. 29-31

[479] Alexandru Ţiclea, *Tratat, op.cit.*, p. 142-143

[480] Marioara Ţichindelean, *op.cit.*, p. 30

Din comisiile de dialog social organizate la nivelul ministerelor şi al instituţiilor publice[481] fac parte (art.122)

a) reprezentanţi ai ministerelor sau ai respectivelor instituţii publice, numiţi prin ordin al ministrului, respectiv al conducătorului instituţiei publice;
b) reprezentanţi numiţi de confederaţiile patronale reprezentative la nivel naţional;
c) reprezentanţi numiţi de confederaţiile sindicale reprezentative la nivel naţional.

Din comisiile de dialog social organizate la nivel teritorial fac parte:

a) prefectul, precum şi reprezentanţi ai prefectului şi ai serviciilor publice deconcentrate ale ministerelor şi ale celorlalte organe de specialitate ale administraţiei publice centrale, numiţi prin ordin de către prefect;
b) preşedintele consiliului judeţean sau, pentru municipiul Bucureşti, primarul general;
c) câte un reprezentant numit de fiecare confederaţie patronală reprezentativă la nivel naţional;
d) câte un reprezentant numit de fiecare confederaţie sindicală reprezentativă la nivel naţional.

Preşedinţii confederaţiilor patronale şi sindicale reprezentative la nivel naţional sunt membri de drept ai comisiilor de dialog social constituite la nivelul administraţiei publice centrale şi locale.

Preşedinţia comisiilor de dialog social se asigură, conform art. 123, astfel:

a) la nivelul fiecărui minister, de către un secretar de stat sau, în situaţii speciale – cu acordul partenerilor de dialog social –, de către un alt reprezentant al ministerului, împuternicit prin ordin al ministrului; la nivelul celorlalte instituţii publice prevăzute în anexa nr. 1, de către un reprezentant numit de conducătorul instituţiei publice;

b) la nivel teritorial, în baza principiului copreşedinţiei, de către prefect şi preşedintele consiliului judeţean sau, pentru municipiul Bucureşti, de către primarul general. La nivel teritorial, conducerea comisiilor de dialog social este asigurată de către prefect şi preşedintele Consiliului judeţean, prin rotaţie[482].

Secretariatul comisiilor de dialog social se asigură de instituţia publică în cadrul căreia acestea funcţionează.

Elaborarea unitară[483] a politicilor naţionale în domeniul dialogului social şi coordonarea metodologică a comisiilor de dialog social se asigură (art. 124) de către Ministerul Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale.

Preşedinţii comisiilor de dialog social din ministere sau din cadrul instituţiilor publice prevăzute în anexa nr. 1 sunt coordonaţi metodologic de către secretarul de stat desemnat de ministrul muncii, familiei şi protecţiei sociale.

---

481 Luminiţa Dima, *op. cit.*, p. 304
482 Valer Dorneanu, *Dreptul muncii, op.cit.*, p. 150.
483 Marioara Ţichindelean, *op.cit.*, p. 31

Pentru exercitarea rolului său de coordonator, Ministerul Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale şi Persoanelor Vârstnice[484], emite norme cu caracter metodologic pentru reglementarea dialogului social.

Pentru asigurarea funcţionării unitare a comisiilor de dialog social, persoanele responsabile de acest domeniu din ministere, prefecturi, precum şi din cadrul instituţiilor publice prevăzute în anexa nr. 1 vor fi instruite prin programe derulate de Ministerul Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale prin direcţiile cu atribuţii în activitatea de dialog social.

Secretariatele comisiilor de dialog social vor transmite Ministerului Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale componenţa comisiilor de dialog social în termen de 30 de zile de la intrarea în vigoare a legii.

Raportarea activităţii comisiilor de dialog social din ministere se face lunar către Ministerul Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale şi se transmite spre informare partenerilor sociali, potrivit modelului prevăzut în anexa nr. 2.

Raportarea[485] activităţii comisiilor de dialog social judeţene se face lunar către secretarul de stat responsabil cu dialogul social din cadrul Ministerului Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale.

În termen de 30 de zile de la data intrării în vigoare a legi, prevede art. 125, comisiile de dialog social organizate la nivelul ministerelor şi instituţiilor publice, precum şi în plan teritorial se vor constitui şi îşi vor desfăşura activitatea în conformitate cu prevederile acesteia şi a Regulamentului-cadru privind constituirea şi funcţionarea comisiilor de dialog social la nivelul administraţiei publice centrale sau a celui privind constituirea şi funcţionarea comisiilor de dialog social la nivelul administraţiei publice locale.

În baza regulamentului-cadru, comisiile de dialog social îşi vor elabora, în termen de 30 de zile de la intrarea în a legi, propriul regulament de funcţionare, ale cărui prevederi nu pot contraveni prevederilor regulamentului-cadru.

2. Sindicatele

Sindicatul reprezintă[486] forma de organizare voluntară a angajaţilor în scopul apărării drepturilor şi promovării intereselor lor profesionale, economice şi sociale în relaţia cu angajatorul.

Legea nr. 62/2011, precizează în art. 2 că organizaţiile sindicale sunt independente faţă de autorităţile publice, de partidele politice şi de organizaţiile patronale şi că nu pot desfăşura activităţi cu caracter politic.

În cadrul doctrinei juridice, sindicatele au fost definite ca fiind „organizaţii profesionale autonome care desfăşoară o activitate de interes public"[487] sau

---

[484] Denumire sub care funcţionează conform art. 8 din OUG nr. 96/2012, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 884 din 22 decembrie 2012.
[485] Raportarea se face pe suport hârtie şi în format electronic.
[486] Marioara Ţichindelean, *op.cit*, p.44
[487] Valer Dorneanu, *Dreptul muncii, op.cit.*, p. 170

„organizaţii profesionale ale angajatilor, independente de organizaţiile patronale, de instituţiile şi autorităţile publice şi de factorul politic, înfiinţate conform legii şi având ca principal scop apărarea şi promovarea drepturilor şi intereselor profesionale, economice şi sociale ale membrilor lor”[488].

În virtutea principiului libertăţii de asociere[489], art. 3 alin. 1 prevede că persoanele încadrate cu contract individual de muncă, funcţionarii publici şi funcţionarii publici cu statut special în condiţiile legii, membrii cooperatori şi agricultorii încadraţi în muncă au dreptul, fără nicio îngrădire sau autorizare prealabilă, să constituie şi/sau să adere la un sindicat.

În doctrină s-a menţionat că „ansamblul normelor juridice care reglementează organizarea şi funcţionarea sindicatelor, rolul lor în cadrul societăţii, îndeosebi în raporturile cu organizaţiile patronale şi cu autorităţile publice, constituie dreptul sindical”[490].

În literatura juridică s-a susţinut[491] că această formulare restrânge libertatea de asociere în sindicate, arătându-se că profesiile liberale sunt exceptate din categoria persoanelor care pot să constituie sau să adere la un sindicat.

Cu privire la excepţia de neconstitutionalitate, Curtea Constituţională[492] a reţinut ca prin Decizia nr. 574 din 4 mai 2011[493] s-a pronunţat asupra constituţionalităţii Legii dialogului social în cadrul controlului de constituţionalitate a priori.

Cu acel prilej, Curtea a reţinut ca art. 40 alin. 1 din Constituţie prevede dreptul cetăţenilor de a se asocia liber în partide politice, în sindicate, în patronate şi în alte forme de asociere. Acest drept fundamental, social-politic, care nu este insa un drept absolut, se exercita prin participare la constituirea asociaţiilor sau prin aderare la asociaţii existente. Înseşi prevederile constituţionale stabilesc anumite limite ale dreptului de asociere, care privesc 3 aspecte: a) scopurile şi activitatea; b) membrii; c) caracterul asociaţiei, rezultând din modul sau de constituire. Legea poate institui anumite condiţii obligatorii privind constituirea şi desfăşurarea activităţii asociaţiilor.

Prin aceeaşi decizie, Curtea a reţinut – în ceea ce priveşte critica de neconstituţionalitate privind eliminarea unor măsuri ce asigurau exerciţiul liber şi neconstrâns al libertăţii sindicale – că soluţiile legislative anterioare nu sunt de relevanţă constituţională, cu alte cuvinte ele reprezintă mai degrabă garanţii suplimentare de nivel legal în sprijinul activităţii sindicale, fără ca prin eliminarea lor să fie pusă în discuţie sau afectată în vreun fel ori altul substanţa art. 9 sau art. 40 din Constituţie.

Cu privire la impunerea prin lege a unui număr minim de membri pentru constituirea unui sindicat, Curtea s-a pronunţat prin Decizia nr. 147 din 25 martie

---

488 Radu Ştefan Pătru, *Contractele şi acordurile colective de muncă, op. cit.*, p. 9

489 Alexandru Ţiclea, *Tratat...op.cit.*, p.155

490 I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic... , op. cit*, p. 108

491 Radu Răzvan Popescu, *Analiză asupra unor aspecte controvestae ale Legii 62/2011 cu privire la dialogul social,* în Revista Română de dreptul muncii, nr. 5/2011, p. 11-20.

492 Decizia nr. 939/2012, Publicată în Monitorulal României, Partea I, nr. 30 din 14 ianuarie 2013.

493 Publicată în Monitorul al României, Partea I, nr. 368 din 26 mai 2011.

2004[494] constatând că această prevedere se încadrează în condiţiile pe care legea le poate impune potrivit prevederilor art. 9 din Constituţie. Stabilirea numărului minim de membri constituanţi se impune pentru a se asigura organizaţiei sindicale constituite o reprezentativitate minimă în vederea desfăşurării activităţilor specifice de apărare a drepturilor şi intereselor membrilor săi.

Totodată, trebuie precizat că CEDO a stabilit că specificul ocupaţiei de preot este incompatibil cu acţiunea sindicală.

La alin. 2 se arată că pentru constituirea unui sindicat este necesar un număr de cel puţin 15 angajaţi din aceeaşi unitate. Dacă în Legea 54/2003[495] se prevedea, la articolul 2 alin. 2 că pentru constituirea unei organizaţii sindicale este necesar un număr de cel puţin 15 persoane din aceeaşi ramură sau profesiune, chiar dacă îşi desfăşoară activitatea la angajatori diferiţi[496], prevederea cu angajatori diferiţi a dispărut, alin. 2 al articolului 3, vorbind numai de angajaţii din aceiaşi unitate.

Deci, nu mai există posibilitatea ca să se înfiinţeze un sindicat profesional cu lucrători încadraţi la alţi angajatori.

Nicio persoană nu poate fi constrânsă să facă sau să nu facă parte, să se retragă sau să nu se retragă dintr-o organizaţie sindicală, însă o persoană poate face parte, în acelaşi timp, numai dintr-o singură organizaţie sindicală la acelaşi angajator, cu excepţia cazului când cumulează funcţii la angajatori diferiţi[497].

Din interpretarea[498] *per a contrario* a dispoziţiilor legale în materie, rezultă că nu dispun de libertate sindicală, persoanele care nu sunt părţi ale unor raporturi juridice de muncă (de serviciu), cum ar fi pensionarii, elevii, studenţii, şomerii. Cu privire la consilierii juridic, s-a arătat că „şi ei se pot sindicaliza, dar cu observarea statutului lor accentuat şi specific de subordonare faţă de angajator"[499].

Prevederea din art. 3 alin. 5 că „Salariaţii minori, de la împlinirea vârstei de 16 ani, pot fi membri ai unei organizaţii sindicale, fără a fi necesară încuviinţarea prealabilă a reprezentanţilor lor legali," este în concordanţă cu dispoziţiile art. 13 alin. 1 din Codul muncii, potrivit cărora persoana fizică dobândeşte capacitate de muncă la împlinirea vârstei de 16 ani.

Cu privire la tinerii între 15 şi 16 ani care dobândesc calitatea de salariaţi cu încuvinţarea reprezentanţilor legali, au nevoie ulterior de o nouă încuvinţare pentru a face parte din sindicat, opinie[500] care s-a fundamentat pe dispoziţiile art. 3 alin. 5, existând şi opinia contrară[501], pe care o considerăm justificată deoarece salariatul, indiferent de vârstă. beneficiază de toate drepturile stabilite de legislaţia muncii, inclusiv de dreptul de a adera la un sindicat.

---

[494] Publicată în Monitorul al României, Partea I, nr.. 418 din 11 mai 2004.
[495] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 73 din 5 februarie 2003, cu modificările ulterioare.
[496] Dan Ţop, *Tratat...op. cit.*, p..88
[497] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic... 2014 , op. cit*, p. 112
[498] Alexandru Ţiclea, *Tratat, op.cit.*, p. 162
[499] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic...2014 , op. cit*, p.110
[500] Raluca Dimitriu, *Exerciţiul libertăţii sindicale*, în Dreptul nr. 5/2004, p.106
[501] Marioara Ţichindelean, *op.cit.*, p. 49

Persoanele care deţin funcţii de demnitate publică[502] conform legii, magistraţii, personalul militar din Ministerul Apărării Naţionale, Ministerul Administraţiei şi Internelor, Serviciul Român de Informaţii, Serviciul de Protecţie şi Pază, Serviciul de Informaţii Externe şi Serviciul de Telecomunicaţii Speciale, unităţile şi/sau subunităţile din subordinea ori coordonarea acestora, potrivit art. 4, nu pot constitui şi/sau adera la o organizaţie sindicală.

Cadrelor militare din Jandarmeria Română li se aplică dispoziţiile Legii nr. 80/1995 privind Statutul cadrelor militare, context în care s-a apreciat în mod justificat că „ prevederile art. 4 din Legea dialogului social care stabilesc interdicţia personalului militar din Ministerul Apărării Naţionale de a se constitui şi/sau adera la o organizaţie sindicală, sunt aplicabile şi acestei categorii de personal"[503], în schimb, personalul contractual din cadrul Jandarmeriei Române este supus reglementărilor din legislaţia muncii, ca atare acesta poate să se constituie şi/sau adere la o organizaţie sindicală.

Liber profesioniştilor, nefiind în raporturi contractuale de muncă în care să prevaleze raportul de subordonare sunt excluşi[504] din categoria oersioanelor ce se pot sindicaliza.

Constituirea[505], organizarea, funcţionarea, reorganizarea şi încetarea activităţii unei organizaţii sindicale se reglementează (art. 5) prin statutul adoptat de membrii săi, cu respectarea prevederilor legale. În absenţa unor prevederi statutare exprese cu privire la reorganizarea şi încetarea activităţii organizaţiei sindicale, se vor aplica dispoziţiile de drept comun privind încetarea persoanelor juridice, respectiv Ordonanţa Guvernului nr. 26/2000[506], cu privire la asociaţii şi fundaţii.

Statutele organizaţiilor sindicale cuprind (art. 6 alin. 1) cel puţin următoarele prevederi cu privire la:

a) scopul constituirii, denumirea şi sediul organizaţiei sindicale;
b) modul în care se dobândeşte şi încetează calitatea de membru al organizaţiei sindicale;
c) drepturile şi îndatoririle membrilor;
d) modul de stabilire şi încasare a cotizaţiei;
e) organele executive de conducere, denumirea acestora, modul de alegere şi de revocare, durata mandatelor şi atribuţiile lor;
f) condiţiile şi normele de deliberare pentru modificarea statutului ţi de adoptare a hotărârilor;
g) mărimea şi compunerea patrimoniului iniţial;
h) divizarea, comasarea sau dizolvarea organizaţiei sindicale, transmiterea ori, după caz, lichidarea patrimoniului.

---

502 Dan Ţop, *Dreptul muncii - Dreptul securităţii sociale, op.cit.*, p.36
503 Marioara Ţichindelean, *Dreptul colectiv al muncii, op. cit.*, p. 52
504 R.Gidro, *op.cit.*,p.309
505 Alexandru Ţiclea, *Tratat, op.cit.*, p.169-174
506 Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 39 din 31 ianuarie 2000, cu modificările ulterioare.

Se precizează că în situaţia în care clauzele statutare sunt contrare legilor în vigoare ele sunt nule de drept.

Organizaţiile sindicale au dreptul, potrivit art. 7 alin. 1, de a-şi elabora reglementări proprii, de a-şi alege liber reprezentanţii, de a-şi organiza gestiunea ţi activitatea şi de a-şi formula programe proprii de acţiune, cu respectarea legii.

Este interzisă, totodată, orice intervenţie din partea autorităţilor publice, a angajatorilor şi a organizaţiilor acestora de natură să limiteze ori să împiedice exercitarea drepturilor prevăzute mai sus.

Pot fi alese în conformitate cu art. 8, în organele de conducere ale organizaţiilor sindicale persoane care au capacitate de exerciţiu deplină şi nu execută pedeapsa complementară a interzicerii dreptului de a ocupa o funcţie sau de a exercita o profesiune de natura aceleia de care s-au folosit pentru săvârşirea infracţiunii.

Acest text a fost considerat[507] că ar avea o formulare neclară, în loc de persoane fiind mai util a se face referire la angajaţi, deoarece numai aceştia din urmă pot constitui un sindicat şi nu orice persoană.

Membrilor organelor de conducere alese ale organizaţiilor sindicale li se asigură (art.9) protecţia legii contra oricăror forme de condiţionare, constrângere sau limitare în exercitarea funcţiilor lor. Sunt interzise, potrivit art. 10 alin. 1, modificarea şi/sau desfacerea contractelor individuale de muncă ale membrilor organizaţiilor sindicale pentru motive care privesc apartenenţa la sindicat şi activitatea sindicală.

În practica judecătorească, s-a decis că „este evidentă intenţia legiuitorului de a pune la dispoziţia persoanelor care îndeplinesc funcţii de conducere în organismele sindicale un mijloc de protecţie contra tuturor concedierilor abuzive din partea angajatorilor, excepţie făcând cele determinate de săvârşirea unei abateri disciplinare, în timp ce angajaţilor care au doar calitatea de membru de sindicat, fără a îndeplini vreo funcţie de conducere în sindicat, legea specială a introdus o interdicţie particulară vizând motive care privesc apartenenţa la sindicat şi activitatea sindicală. Nicio dispoziţie legală nu impunea recurentului obligaţia să aducă la cunoştinţă angajatorului-intimat calitatea sa de membru ales în Consiliul de Conducere al Sindicatului"[508].

Faţă de reglementarea din Legea nr. 54/2003 după ce îi încetează mandatul, liderul de sindicat nu mai este protejat[509] în mod special de concediere timp de doi ani, ca în legislaţia altor state europene de exemplu, Franţa.

S-a arătat[510] că legiuitorul a considerat că protecţia liderului sindical împotriva concedierii pentru motive care nu ţin de persoana salariatului, inclusiv pentru

[507] Radu Răzvan Popescu, *art. cit.*, p. 13.
[508] Curtea de Apel Bucureşti, secţia a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia civilă nr. 4476 din 1 octombrie 2013, trimisă, în rezumat şi cu comentariu explicativ, de judecător Oana Cristina Niemesch, în Revista Română de Jurisprudenţă, nr. 5/2013.
[509] Dan Ţop, *Tratat...op. cit.*, p..90
[510] Ovidiu Ţinca, Discuţii *privitoare la concedierea liderului sindical în legislaţia actuală*, Dreptul nr. 4/2012, p. 133-146

necorespundere profesională nu mai este justificată, astfel că un tratament juridic diferit în beneficiul acestuia nu este obiectiv necesar aşa cum statuase Curtea Constituţională[511].

De asemenea, „nici din conţinutul şi nici din spiritul art. 7 din Directiva 2002/14, care obliga statele membre sa asigure reprezentanţilor salariaţilor, în exerciţiul funcţiunii, măsuri de protecţie şi garanţii specifice, nu reiese ca pentru a se conforma cerinţelor sale , trebuie acordată o protecţie sporită, art. 7 face referire la un cadru general care stabileşte cerinţe minime, legiuitorul naţional respectă limita minimă de protecţie stabilită de norma comunitară"[512]

În doctrină[513] s-a apreciat că art. 220 alin. 2 trebuie coroborat cu art. 6o lit. g din Codul muncii care interzice concedierea pe durata exercitării unei funcţii eligibile în sindicat, în condiţiile art. 10 alin. 1 din legea dialogului social se impune reconsiderarea acestui aspect în sensul ca nu este posibilă concedierea pentru motive ce ţin de îndeplinirea mandatului pe care l-a primit de la salariaţi.

Asemenea dispoziţii se aplică în mod corespunzător şi raporturilor de serviciu ale funcţionarilor publici şi funcţionarilor publici cu statut special.

Perioada în care persoana aleasă în organul de conducere este salarizată de organizaţia sindicală constituie (art.11) vechime în muncă.

Prin contractele colective de muncă sau, după caz, prin acordurile colective privind raporturile de serviciu se pot stabili, în condiţiile legii, şi alte măsuri de protecţie în afara celor prevăzute ca dispoziţii minimale de Legea dialogului social. S-a spus că, „angajatorul, prin măsurile sale, nu trebuie nici să avantajeze, nici să dezavatajeze pe liderii sindicali"[514]

Organului executiv de conducere al organizaţiei sindicale îi revine (art. 13) obligaţia de a ţine evidenţa numărului de membri, a încasărilor şi a cheltuielilor de orice fel.

Pentru dobândirea[515] de către sindicat a personalităţii juridice, împuternicitul special al membrilor fondatori ai sindicatului, prevăzut în procesul-verbal de constituire, trebuie (art. 14 alin. 1) să depună o cerere de înscriere la judecătoria în a cărei rază teritorială îşi are sediul acesta.

La cererea de înscriere a sindicatului se anexează originalul şi câte două copii certificate de reprezentantul legal de pe următoarele acte:

a) procesul-verbal de constituire a sindicatului, semnat de membrii fondatori;
b) statutul;
c) lista membrilor organului executiv de conducere al sindicatului, cu menţionarea numelui, prenumelui, codului numeric personal, profesiunii/funcţiei şi a domiciliului acestora.

---

[511] Decizia nr. 383 din 23.03/2011, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 281 din 21 aprilie 2011

[512] Ovidiu Ţinca, *art.cit. supra*

[513] Alexandru Ţiclea, *Codul muncii comentat, op. cit.*, p. 235.

[514] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic...2014* , *op. cit*, p. 123

[515] Alexandru Ţiclea, *Tratat, op.cit.*, p. 171

La primirea cererii de înscriere, judecătoria competentă este obligată (art. 15) ca, în termen de cel mult 5 zile de la înregistrarea acesteia, să examineze: dacă s-au depus actele prevăzute mai sus şi dacă statutul sindicatului este conform prevederilor legale în vigoare.

În cazul în care constată că cerinţele legale pentru constituirea sindicatului nu sunt îndeplinite, preşedintele completului de judecată îl citează în camera de consiliu pe împuternicitul special, căruia îi solicită, în scris, remedierea neregularităţilor constatate, în termen de cel mult 7 zile.

Dacă sunt întrunite cerinţele prevăzute, instanţa va proceda la soluţionarea cererii în termen de 10 zile, cu citarea împuternicitului special al membrilor fondatori ai organizaţiei sindicale şi pronunţă o hotărâre motivată de admitere sau de respingere a cererii. Hotărârea judecătoriei se comunică semnatarului cererii de înscriere, în termen de cel mult 5 zile de la pronunţare şi este, potrivit art.16, supusă recursului.

Termenul de recurs este de 15 zile şi curge de la comunicarea hotărârii. Pentru procuror termenul de recurs curge de la pronunţare. Recursul se judecă cu citarea împuternicitului special al membrilor fondatori ai organizaţiei sindicale, în termen de 30 de zile. Instanţa de recurs redactează decizia şi restituie dosarul judecătoriei în termen de 5 zile de la pronunţare.

Judecătoria este obligată (art.17 alin. 1) să ţină un registru special al sindicatelor, în care se înscriu: denumirea şi sediul sindicatului, numele ţi prenumele membrilor organului de conducere, codul numeric personal al acestora, data înscrierii, precum şi numărul şi data hotărârii judecătoreşti definitive şi irevocabile de admitere a cererii de înscriere. Inscrierea în registrul special al sindicatelor se face din oficiu, în termen de 7 zile de la data rămânerii definitivă şi irevocabilă a hotărârii pronunţate de judecătorie. Certificatul de înscriere a sindicatului în registrul special al judecătoriei se comunică acestuia în termen de 5 zile de la înscriere.

Sindicatul dobândeşte personalitate juridică de la data înscrierii în registrul special al sindicatelor, a hotărârii judecătoreşti definitive şi irevocabile. S-a arătat că „nu se poate considera că prin înscrierea în registru special al sindicatelor se dobândeşte personalitatea juridică ....dobândirea personalităţii juridice este un efect al hotărârii judecătoreşti, şi anume acela de a fi respectată de către terţi”[516].

Originalul procesului-verbal de constituire şi al statutului, pe care judecătoria certifică înscrierea pe fiecare pagină, împreună cu câte un exemplar al celorlalte acte depuse se restituie sindicatului (art.19), iar al doilea exemplar al tuturor actelor), în copii semnate pe fiecare pagină de împuternicitul special şi vizate de judecătorie, se va păstra în arhiva acesteia.

Organizaţiile sindicale sunt obligate (art.20 alin. 1) să aducă la cunoştinţa judecătoriei sau a Tribunalului Municipiului Bucureşti, după caz, unde s-au înregistrat, în termen de 30 de zile, orice modificare ulterioară a statutului, precum

---

[516] Marioara Ţichindelean, *Dreptul colectiv al muncii*, *op. cit.*, p. 63

şi orice schimbare în componenţa organului de conducere. Instanţa este obligată să menţioneze în registrul special al sindicatelor, modificările din statut, precum şi schimbările din componenţa organului de conducere al organizaţiei sindicale.

Cererea privind modificarea statutelor şi/sau a componenţei organelor de conducere ale organizaţiilor sindicale va fi însoţită (art.20 alin. 3) de următoarele documente, în două exemplare, semnate pentru conformitate pe fiecare pagină de către împuternicitul special desemnat de organul de conducere:

a) procesul-verbal al şedinţei statutare a organului abilitat să hotărască modificarea statutului şi/sau a componenţei organelor de conducere;
b) copie a hotărârii judecătoreşti de dobândire a personalităţii juridice şi copie a ultimei hotărâri judecătoreşti de modificare a statutului sau a componenţei organelor de conducere, după caz;
c) statutul, în forma modificată;
d) lista cu membrii organului de conducere, care va cuprinde numele, prenumele, codul numeric personal, domiciliul şi profesiunea/funcţia.

Bunurile mobile şi imobile din patrimoniul organizaţiilor sindicale pot fi folosite (art.21) numai potrivit intereselor membrilor de sindicat, fără a putea fi împărţite între aceştia.

Organizaţia sindicală poate dobândi[517], în condiţiile prevăzute de art. 22 din lege, cu titlu gratuit sau oneros, orice fel de bunuri mobile şi imobile necesare realizării scopului pentru care este înfiinţată.

A fost eliminată din textul noii legi acordarea gratuită[518], de către angajator, organizaţiilor sindicale reprezentative din unitate, a spaţiilor şi dotărilor necesare desfăşurării activităţii, art. 22 alin. 3 din Legea 54/2003 preciza: „Unităţile în care sunt constituite organizaţii sindicale care au dobândit reprezentativitatea, în condiţiile legii, sunt obligate să pună, cu titlu gratuit, la dispoziţia organizaţiilor sindicale, spaţiile corespunzătoare funcţionării acestora şi să asigure dotările necesare desfăşurării activităţii prevăzute de lege." Va fi mai greu îşi găsească sediu – noua lege spune că sindicatele „pot" avea un sediu în întreprindere, chiar dacă în noua reglementare se prevede posibilitatea negocierii acordării acestor facilitaţi prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate

Organizaţiile sindicale reprezentative, pot negocia prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate punerea la dispoziţie a spaţiilor şi facilităţilor necesare desfăşurării activităţii sindicale.

Pentru construirea de sedii proprii, confederaţiile şi federaţiile sindicale reprezentative pot primi, în condiţiile prevăzute de lege, în concesiune sau cu chirie, terenuri din proprietatea privată a statului ori a unităţilor administrativ teritoriale. Închirierea sau concesionarea se face prin act administrativ emis de autoritatea competentă.

---

517 Alexandru Ţiclea, *Tratat, op.cit.*, p. 173
518 Dan Ţop, *Tratat...op. cit.*, p..89

Bunurile mobile şi imobile dobândite de către o organizaţie sindicală de la autorităţile publice centrale sau locale, cu titlu gratuit, ori primite în folosinţă nu pot fi utilizate (art.23), direct sau indirect, în scopuri patrimoniale.

Legea nr. 1/2016 pentru modificarea şi completarea Legii dialogului social nr. 62/2011[519] a modificat conţinutul art. 24, în sensul că „la cererea organizaţiei sindicale şi cu acordul membrilor acesteia, angajatorii vor reţine şi vor vira sindicatului cotizaţia de sindicat pe statele lunare de plată".

Cotizaţia plătită de membrii de sindicat este deductibilă (art. 24 alin. 2) în cuantum de maximum 1% din venitul brut realizat, potrivit prevederilor Codului fiscal.

Organizaţia sindicală poate (art.25), în condiţiile prevăzute de statut:

a) să sprijine material membrii săi în exercitarea profesiunii;
b) să constituie case de ajutor proprii;
c) să editeze şi să tipărească publicaţii proprii;
d) să înfiinţeze şi să administreze, în interesul membrilor săi, unităţi sociale, de cultură, învăţământ şi cercetare în domeniul activităţii sindicale, societăţi comerciale, de asigurări, precum şi bancă proprie;
e) să constituie fonduri proprii pentru ajutorarea membrilor săi;
f) să organizeze şi să sprijine material şi financiar activităţi cultural-artistice;
g) să organizeze şi să desfăşoare cursuri de pregătire şi calificare profesională;
h) să desfăşoare şi alte activităţi prevăzute prin statut, în condiţiile legii.

S-a introdus, în plus faţă de reglementarea iniţială, posibilitatea sindicatelor de a organiza şi desfăşura cursuri de pregătire şi calificare profesională, în condiţiile legii.

În doctrină s-a exprimat opinia că „de *lege* ferenda s-ar impune ca legiuitorul să stabilească ce se înţelege prin domenii de interes sindical"[520]

Controlul activităţii financiare proprii a organizaţiilor sindicale se realizează (art. 26) prin comisia de cenzori, care funcţionează potrivit statutului şi legislaţiei în vigoare. Controlul asupra activităţii economice desfăşurate de organizaţiile sindicale, precum şi asupra stabilirii şi virării obligaţiilor faţă de bugetul de stat şi bugetele de asigurări sociale se realizează de către organele administraţiei de stat competente, potrivit legii.

În vederea realizării scopului pentru care sunt constituite, organizaţiile sindicale au dreptul să folosească (art. 27) mijloace specifice, cum sunt: negocierile, procedurile de soluţionare a litigiilor prin conciliere, mediere, arbitraj, petiţie, pichet de protest, marş, miting şi demonstraţie sau grevă.

În art. 28 alin. 1 se prevede că, organizaţiile sindicale apără[521] drepturile membrilor lor, ce decurg din legislaţia muncii, statutele funcţionarilor publici, contractele colective de muncă şi contractele individuale de muncă, precum şi din

[519] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 26 din 14 ianuarie 2016
[520] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic... ,2014 op. cit*, p. 124
[521] Alexandru Ţiclea, *Tratat, op.cit.*, p. 174

acordurile privind raporturile de serviciu ale funcţionarilor publici, în faţa instanţelor judecătoreşti, organelor de jurisdicţie, a altor instituţii sau autorităţi ale statului, prin apărători proprii sau aleşi. Astfel, o organizaţie sindicală poate adresa instanţei o cerere prin care apără un interes colectiv al profesiei pe care o reprezintă[522].

S-a menţionat[523] că legiuitorul nu prevede dacă împuternicirea trebuie să îmbrace forma aurtentică, nefiind incidente dispoziţiile art. 85 cod proc. civ. deoarece această calitate recunoscută sindicatelor este de natură legală.

În exercitarea atribuţiilor menţionate, organizaţiile sindicale au dreptul de a întreprinde orice acţiune prevăzută de lege, inclusiv de a formula acţiune în justiţie în numele membrilor lor, în baza unei împuterniciri scrise[524] din partea acestora. Acţiunea nu va putea fi introdusă sau continuată de organizaţia sindicală dacă cel în cauză se opune sau renunţă la judecată în mod expres.

Se mai arată că, în exercitarea atribuţiilor[525] prevăzute mai sus, organizaţiile sindicale au calitate procesuală activă.

Confederaţiile sindicale reprezentative la nivel naţional pot adresa (art.29) autorităţilor publice competente, în condiţiile art. 74 din Constituţia României, republicată, propuneri de legiferare în domeniile de interes sindical.

Legea nr. 62/2011 nu mai permite sindicatelor să aibă drept de iniţiativă legislativă în domeniile de interes sindical, aşa cum prevedea art. 29 din Legea nr. 54/2003 a sindicatelor. Curtea Constituţională a stabilit, în cuprinsul Deciziei nr. 574 din 4 mai 2011[526] referitoare la obiecţia de neconstitutionalitate a dispoziţiilor Legii dialogului social în ansamblul său, că înlăturarea din legislaţia muncii a acestei prerogative a sindicatelor nu încalcă dispoziţiile constituţionale în materie, soluţie criticabilă[527], deoarece înlăturarea dreptului de iniţiativă legislativă a sindicatelor în domeniile de interes sindical are relevanţă constitutională, afectează negativ exercitarea rolului sindicatelor, aşa cum este reglementat de art. 9 fraza a doua din Constituţie („Ele contribuie la apararea drepturilor şi la promovarea intereselor profesionale, economice şi sociale ale membrilor lor").

Angajatorul poate invita, aşa cum rezultă din art. 30 alin. 1, sindicatul reprezentativ la nivel de unitate să participe în consiliul de administraţie sau alt organ asimilat acestuia, inclusiv în cazul administraţiei publice, la discutarea problemelor de interes profesional, economic şi social.

Se poate observa că angajatorul nu mai este obligat să invite reprezentanţii sindicali în consiliul de administraţie, aşa cum prevedea art. 30 alin. 1 din Legea 54/2003, noua reglementare a înlocuit obligaţia cu „poate" şi a eliminat menţionarea problemelor culturale sau sportive din sfera discuţiilor în cadrul consiliului de administraţie.

---

522 O. Ţinca, *Dreptul muncii, op.cit.*, p. 37
523 Marioara Ţichindelean, *Dreptul colectiv al muncii, op. cit.*, p. 70
524 I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic...2014* , *op. cit*, p. 125
525 Alexandru Ţiclea, *Tratat, op.cit.*, p.174-178
526 Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 368 din 26 mai 2011
527 Radu Ştefan Pătru, *Contractele şi acordurile colective de muncă, op.cit.*, p.18

În scopul apărării drepturilor şi promovării intereselor profesionale, economice şi sociale ale membrilor, organizaţiile sindicale reprezentative vor primi, se arată la alin. 2, de la angajatori sau de la organizaţiile acestora informaţiile necesare pentru negocierea contractelor colective de muncă ori, după caz, a acordurilor colective.

Hotărârile consiliului de administraţie sau ale altor organe asimilate acestuia privitoare la probleme de interes profesional, economic şi social vor fi comunicate în scris sindicatului, în termen de două zile lucrătoare de la data desfăşurării şedinţei.

La cererea organizaţiilor sindicale afiliate, federaţiile sau confederaţiile sindicale reprezentative, după caz, pot delega (art. 31) reprezentanţi care să le asiste ori să le reprezinte interesele în relaţia cu angajatorii sau organizaţiile acestora.

Raporturile dintre organizaţiile sindicale şi membrii lor sunt reglementate (art. 32) prin statutele proprii şi prin Legea dialogului social. Membrii unei organizaţii sindicale au dreptul de a se retrage din organizaţia sindicală fără a avea obligaţia de a arăta motivele, însă fără a putea cere restituirea sumelor depuse drept cotizaţie sau a sumelor ori bunurilor donate.

Membrii aleşi în organele executive de conducere ale organizaţiilor sindicale, personalul de specialitate şi administrativ din aparatul acestora pot fi salarizaţi din fondurile organizaţiilor sindicale.

Membrii aleşi în organele executive de conducere ale sindicatului care lucrează nemijlocit în unitate în calitate de angajaţi au dreptul (art. 35 alin. 1) la reducerea programului lunar de lucru cu un număr de zile destinate activităţii sindicale, negociate prin contractul sau acordul colectiv de muncă la nivel de unitate, fără obligaţia angajatorului de a plăti drepturile salariale pentru aceste zile, iar zilele neutilizate pentru activitatea sindicală într-o lună nu pot fi reportate pentru luna următoare.

Dacă Legea 54/2003 prevedea că „membrii aleşi în organele de conducere ale organizaţiilor sindicale, care lucrează nemijlocit în unitate în calitate de salariaţi, au dreptul la reducerea programului lunar cu 3-5 zile pentru activităţi sindicale, fără afectarea drepturilor salariale”[528], noua reglementare nu mai prevede un număr de zile, numărul de zile poate fi negociat, şi mai mult, angajatorul nu mai are obligaţia de a plăti acele zile.

Modalitatea de desfăşurare a activităţilor sindicale în timpul programului normal de lucru se stabileşte de către părţi prin contractul sau acordul colectiv de muncă la nivel de unitate.

În cazul reorganizării[529] unei organizaţii sindicale, hotărârile asupra patrimoniului se iau (art.36) conform prevederilor din statut.

Organizaţiile sindicale se pot dizolva[530] prin hotărâre a membrilor sau a delegaţilor acestora, adoptată conform statutelor proprii.

---

[528] Dan Ţop, *Tratat...op. cit.*, p..92
[529] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic... 2014, op. cit*, p. 120
[530] Alexandru Ţiclea, *Tratat, op.cit.*, p. 183

În cazul dizolvării, patrimoniul organizaţiei sindicale se împarte (art.38) conform dispoziţiilor din statut sau, în lipsa unor astfel de prevederi, potrivit hotărârii adunării de dizolvare. Dacă statutul nu prevede modul de distribuire a patrimoniului şi nici adunarea de dizolvare nu a luat o hotărâre în această privinţă, tribunalul judeţean sau al municipiului Bucureşti, după caz, sesizat de oricare membru al organizaţiei sindicale, hotărăşte asupra distribuirii patrimoniului.

Se poate observa că la dizolvare, tribunalul are largheţe să distribuie patrimoniul după cum vrea, întrucât nu mai are obligaţia de a-l „atribui unei organizaţii din care face parte sindicatul sau, dacă nu face parte din nici o organizaţie, unei alte organizaţii sindicale cu specific asemănător" aşa cum prevedea art. 37 alin. 2 din vechea reglementare privind sindicatele.

În termen de 5 zile de la dizolvare, conducătorii organizaţiei sindicale dizolvate sau lichidatorii patrimoniului sunt obligaţi să ceară instanţei judecătoreşti competente care a operat înscrierea ei în registrul special al sindicatelor ca persoană juridică să facă menţiunea dizolvării organizaţiei sindicale. După împlinirea termenului de 5 zile, orice persoană interesată din rândul membrilor organizaţiei sindicale poate cere instanţei judecătoreşti competente efectuarea menţiunii, care se va face pe pagina şi la locul unde s-a făcut înscrierea în registrul special al sindicatelor.

Organizaţiile sindicale nu pot fi dizolvate (art. 40) şi nu li se poate suspenda activitatea în baza unor acte de dispoziţie ale autorităţilor administraţiei publice sau ale patronatelor. S-a spus că leguitorul reiterează în conţinutul art.40 interdicţia[531] ingerinţei autorităţilor sau patronatelor în actul de dizolvare sau de suspendare a activităţii acestora.

În cazul în care o organizaţie sindicală nu mai întruneşte condiţiile minime de constituire, orice terţ interesat poate solicita instanţei competente dizolvarea organizaţiei în cauză, în baza unei cereri motivate.

Sindicatele legal constituite se pot asocia (art.41) după criteriul sectoarelor de activitate. Două sau mai multe sindicate constituite în cadrul aceluiaşi sector de activitate se pot asocia în vederea constituirii unei federaţii sindicale, iar două sau mai multe federaţii sindicale din sectoare de activitate diferite se pot asocia în vederea constituirii unei confederaţii sindicale. Federaţiile sau confederaţiile sindicale se pot constitui din sindicatele componente uniuni sindicale teritoriale.

La articolul 41, după alineatul 4 s-a introdus[532] un nou alineat, alineatul 5, cu următorul cuprins: „un sindicat poate fi afiliat, la nivel naţional, la o singură federaţie sindicală. De asemenea, o federaţie sindicală poate fi afiliată, la nivel naţional, unei singure confederaţii sindicale."

Federaţiile sau confederaţiile sindicale dobândesc (art.42) personalitate juridică potrivit dispoziţiilor Legii dialogului social.

---

[531] Marioara Ţichindelean, *Dreptul colectiv al muncii, op. cit.*, p. 75

[532] Art. I din Legea nr. 1/2016 pentru modificarea şi completarea Legii dialogului social nr. 62/2011

În vederea dobândirii personalităţii juridice, împuternicitul special al federaţiei sau confederaţiei sindicale va depune la tribunalul în a cărui rază teritorială îşi are sediul aceasta o cerere pentru dobândirea personalităţii juridice, însoţită de următoarele înscrisuri:

a) hotărârea de constituire a federaţiei sau confederaţiei sindicale;
b) hotărârile organizaţiilor sindicale de a se asocia într-o federaţie sau confederaţie, semnate de reprezentanţii legali ai acestora;
c) copii legalizate ale hotărârilor judecătoreşti de dobândire a personalităţii juridice, rămase definitive şi irevocabile, de către organizaţiile sindicale care se asociază;
d) statutul federaţiei sau confederaţiei sindicale constituite;
e) lista membrilor din organul executiv de conducere, cu numele, prenumele, codul numeric personal şi funcţia acestora.

Uniunile sindicale teritoriale, dobândesc personalitate juridică la cererea federaţiilor sau a confederaţiilor sindicale care au hotărât constituirea acestora. În acest scop, împuternicitul special al federaţiei sau confederaţiei sindicale va depune o cerere de dobândire a personalităţii juridice la tribunalul în a cărui rază teritorială îşi are sediul uniunea sindicală teritorială, însoţită de hotărârea federaţiei sau a confederaţiei sindicale de constituire a uniunii, potrivit statutului, copia certificată a statutului federaţiei sau confederaţiei sindicale şi de copia legalizată a hotărârii judecătoreşti de dobândire a personalităţii juridice de către aceasta, rămasă definitivă şi irevocabilă.

Mai multe federaţii sau confederaţii sindicale pot constitui (art.43 alin 3) în comun uniuni sindicale teritoriale.

Tribunalul este obligat (art. 44) ca, în termen de cel mult 5 zile de la înregistrarea cererii, să examineze:

a) dacă s-au depus actele prevăzute mai sus;
b) dacă actul constitutiv şi statutele organizaţiilor sindicale sunt conforme cu prevederile legale în vigoare.

În cazul în care constată că cerinţele legale pentru constituirea organizaţiilor sindicale nu sunt îndeplinite, preşedintele completului de judecată îl citează în camera de consiliu pe împuternicitul special, căruia îi solicită, în scris, remedierea neregularităţilor constatate, în termen de cel mult 7 zile.

În cazul în care sunt întrunite cerinţele prevăzute de lege, instanţa respectivă va proceda la soluţionarea cererii în termen de 10 zile, cu citarea împuternicitului special şi pronunţă o hotărâre motivată de admitere sau de respingere a cererii.

Hotărârea tribunalului se comunică organizaţiei, în termen de cel mult 5 zile de la pronunţare şi este supusă recursului (art. 45).

Termenul de recurs este de 15 zile şi curge de la comunicarea hotărârii. Pentru procuror termenul de recurs curge de la pronunţare. Recursul se judecă cu celeritate, în cel mult 45 de zile, cu citarea împuternicitului special. Instanţa de recurs redactează decizia în termen de 5 zile de la pronunţare.

Tribunalul Municipiului Bucureşti este obligat, potrivit art. 46 alin. 1, să ţină un registru special al federaţiilor, confederaţiilor sindicale şi uniunilor sindicale teritoriale ale acestora, în care consemnează: denumirea şi sediul organizaţiilor sindicale constituite prin asociere, numele şi prenumele membrilor organului de conducere, codul numeric personal al acestora, data înscrierii, precum şi numărul şi data hotărârii judecătoreşti definitive şi irevocabile de dobândire a personalităţii juridice.

Înscrierea în registrul special se face din oficiu, în termen de 7 zile de la data rămânerii definitivă şi irevocabilă a hotărârii pronunţate de tribunal, iar certificatul de înscriere a federaţiei, confederaţiei sindicale şi a uniunii sindicale teritoriale în registrul special al tribunalului se comunică acestora în termen de 5 zile de la înscriere.

Organizaţia sindicală constituită prin asociere dobândeşte personalitate juridică de la data rămânerii definitivă şi irevocabilă a hotărârii judecătoreşti de admitere a cererii de înscriere în registrul special (art.47).

S-a subliniat că se constată inconsecvenţa[533] legiuitorului cu privire la dobândirea personalităţii juridice, deoarece încrierea în regidstru are rolul de a asigura publicitatea şi se realizează din oficiu, dobânduirea personalităţii juridice se obţine prin hotărâre judecătorească.

Originalul procesului-verbal de constituire şi al statutului, împreună cu câte un exemplar al celorlalte acte depuse, se restituie organizaţiei sindicale constituite prin asociere, iar al doilea exemplar al tuturor actelor în copii certificate de împuternicitul special, se va păstra în arhiva tribunalului.

Organizaţia sindicală constituită prin asociere este obligată (art.49 alin. 1) să aducă la cunoştinţa tribunalului unde s-a înregistrat, în termen de 30 de zile, orice modificare ulterioară a statutului, precum şi orice schimbare în componenţa organului executiv de conducere, iar instanţa este obligată să menţioneze în registrul special modificările din statut, precum şi schimbările din compunerea organului executiv de conducere al organizaţiei sindicale.

Organizaţiile sindicale se pot afilia (art.50) la alte organizaţii interne şi internaţionale, conform statutului acestora.

Aşa cum s-a precizat în literatura juridică „în orice stat cu regim democratic mişcarea sindicală este organizată la nivel naţional în confederaţii, a căror autoritate derivă din investirea lor cu o anumită competenţă de către sindicatele afiliate"[534].

Sunt reprezentative la nivel naţional, de sector de activitate, de grup de unităţi şi de unitate organizaţiile sindicale care îndeplinesc cumulativ următoarele condiţii prevăzute de art. 51 alin. 1:

A. la nivel naţional:

a) au statut legal de confederaţie sindicală;

b) au independenţă organizatorică şi patrimonială;

[533] Marioara Ţichindelean, *Dreptul colectiv al muncii*, *op. cit.*, p. 77

[534] Claudia-Ana Moarcăş Costea, *Dreptul colectiv al muncii*, Editura C.H.Beck, Bucureşti, 2012, p. 152.

c) organizaţiile sindicale componente cumulează un număr de membri de cel puţin 5% din efectivul angajaţilor din economia naţională;
d) au structuri teritoriale în cel puţin jumătate plus unu dintre judeţele României, inclusiv municipiul Bucureşti;

B. la nivel de sector de activitate sau grup de unităţi:
a) au statut legal de federaţie sindicală;
b) au independenţă organizatorică şi patrimonială;
c) organizaţiile sindicale componente cumulează un număr de membri de cel puţin 7% din efectivul angajaţilor din sectorul de activitate sau grupul de unităţi respectiv;

C. la nivel de unitate:
a) au statut legal de sindicat;
b) au independenţă organizatorică şi patrimonială;
c) numărul de membri ai sindicatului reprezintă cel puţin jumătate plus unu din numărul angajaţilor unităţii.

Referitor la dispoziţiile cuprinse la lit. c a articolului 51 din lege, Curtea Constituţională[535] a stabilit următoarele „Faptul că reprezentativitatea la nivel de unitate se dobândeşte doar dacă numărul de membri ai sindicatului reprezintă cel puţin jumătate plus unu din numărul angajaţilor unităţii ţine exclusiv de opţiunea şi politica legiuitorului.

Acesta are posibilitatea de a opta între un anumit număr sau altul cu condiţia de a nu afecta dreptul de asociere în sindicate şi de a nu atinge rolul constituţional al sindicatelor. Constituţia garantează posibilitatea nelimitată a angajaţilor de a se asocia în sindicate şi rolul sindicatelor de apărare a drepturilor şi de promovare a intereselor profesionale, economice şi sociale ale membrilor săi, fără a prevedea posibilitatea nelimitata a sindicatelor de a participa în orice condiţii la negocierile ce privesc contractele colective de muncă. Acest din urmă drept este garantat, însă exercitarea sa se face în condiţiile legii, ceea ce înseamnă că legiuitorul este competent să stabilească proceduri, condiţii şi exigenţe în ceea ce priveşte activitatea sindicală, cu condiţia de a nu afecta substanţa prevederilor art. 9 şi art. 40 alin. 1 din Constituţia României.

În ceea ce priveşte reprezentativitatea sindicatelor de la nivel de unitate, intrunirea numărului de membri solicitat de lege este o condiţie „dificil, iar uneori chiar imposibil de îndeplinit"[536]. Acest aspect „ignorat de legiuitorul român contravine scopului negocierii colective, deoarece, îngrădind acest drept, legiuitorul periclitează scopurile urmărite prin negocierea colectivă, respectiv asigurarea păcii sociale, care poate fi înfăptuită prin stabilirea unui regim juridic echitabil pentru negocierea colectivă, iar, în subsidiar, asigurarea la nivelul unităţii

[535] Decizia nr. 24 din 24 ianuarie 2013, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 82 din 7 februarie 2013.
[536] R. Dimitriu, *Reflecţii privind actuala legislaţie a muncii - Interviu realizat de redacţia Revistei române de dreptul muncii*, în „Revista română de dreptul muncii", nr. 3/2013, p. 17.

a unor relaţii de munca echilibrate între angajatori şi angajaţi.... şi este diminuat un important principiu al dreptului sindical, respectiv cel al pluralismului sindical"[537].

Rolul sindicatelor nu este nici afectat şi nici minimalizat, din contră, legea are în vedere unitatea de acţiune a membrilor de sindicate, aceştia putând fi mai bine reprezentaţi în faţa angajatorului doar dacă au o reprezentativitate mai mare. De asemenea, Curtea reţine că este anacronică existenţa mai multor sindicate reprezentative care să susţină diverse puncte de vedere şi, de aceea, soluţia legislativă nu poate fi decât una pozitivă pentru modul unitar de reprezentare al angajaţilor. Desigur, dacă nu exista un astfel de sindicat, la negocierile colective pot lua parte, în final, reprezentanţii angajaţilor, conform art. 135 alin. 1 din lege.

Aşadar, angajaţii au libertatea de a se asocia în sindicate şi nu sunt constrânşi de a se asocia numai într-un anumit sindicat. Dacă din configuraţia sindicatelor rezultată din libera opţiune a angajaţilor niciunul nu dobândeşte atributul de reprezentativitate, în final, cei ce vor participa direct la negocierile colective sunt reprezentanţii angajaţilor."

În conformitate cu art. 41 alin. 1, din vechea reglementare reprezentativitatea organizaţiilor sindicale era determinată după criteriul ramurii de activitate, al profesiunii sau după criteriul teritorial, în noua reglementare apare conceptul de „sector de activitate", după codul CAEN, sectoare care, urmează să se stabilească prin hotărâre a Guvernului după consultarea partenerilor sociali.

Noua lege instituie un singur criteriu după care se pot asocia sindicatele, în timp ce reglementarea anterioară prevedea posibilitatea asocierii după criteriul ramurii de activitate, al profesiunii sau după criteriul teritorial.

Prin noua lege se majorează[538] pragul pe care trebuie să-l îndeplinească sindicatele pentru a fi reprezentative şi a fi luate în considerare la negocierea contractelor colective de muncă. Asemenea criterii de reprezentativitate pot fi apreciate, raportat la vechile reglementări că limitează activitatea sindicală.

Astfel, în literatura juridică s-a subliniat că „Legea dialogului social a crescut plafonul minim necesar al membrilor unui sindicat cerut pentru ca acel sindicat să fie reprezentativ, de la o treime la jumătate plus unu dintre angajaţii unităţii. O asemenea reglementare conduce la posibilitatea de a fi reprezentativ în cadrul unei unităţi numai un singur sindicat. Această situaţie creează o discordanţă în raport cu principiul pluralismului sindical, ce ar trebui să se regăsească nu numai la nivel de sector de activitate sau la nivel naţional, ci şi la nivelul unităţi. Dacă la nivelul unei unităţi se constituie mai multe sindicate, acestea nu sunt reprezentative."[539]

S-a mai arătat[540] că înăsprirea criteriilor de reprezentativitate, chiar dacă nu contravine reglementărilor internaţionale în materie, va duce la imposibilitatea

[537] Radu Ştefan Pătru, *Contractele şi acordurile colective de muncă, op.cit.*, p. 23-24
[538] Corina Cioroabă, *Legea dialogului social*, www.juridice.ro. 12 mai 2011.
[539] Claudia- Ana Moarcăş Costea, *Dreptul colectiv al muncii, op. cit.*,p. 155.
[540] Radu Răzvan Popescu, *art.cit..*, p. 14.

reală pentru sindicate de a mai putea îndeplini acest criteriu şi pe cale de consecinţă va fi afectată protecţia socială a salariaţilor.

Prin Decizia nr. 574 din 4 mai 2011[541], Curtea Constituţională s-a pronunţat asupra constituţionalităţii Legii dialogului social - în cadrul controlului de constituţionalitate a priori, reţinând că art. 40 alin. 1 din Constituţie prevede dreptul cetăţenilor de a se asocia liber în partide politice, în sindicate, în patronate şi în alte forme de asociere. Acest drept fundamental, social-politic, care nu este însă un drept absolut, se exercită prin participare la constituirea asociaţiilor sau prin aderare la asociaţii existente.

Însăşi prevederile constituţionale stabilesc anumite limite ale dreptului de asociere, care privesc trei aspecte: a) scopurile şi activitatea; b) membrii; c) caracterul asociaţiei, rezultând din modul sau de constituire. Legea poate institui anumite condiţii obligatorii privind constituirea şi desfăşurarea activităţii asociaţiilor.

Prin aceeaşi decizie, Curtea a reţinut - în ceea ce priveşte critica de neconstituţionalitate privind eliminarea unor măsuri ce asigurau exerciţiul liber şi neconstrâns al libertăţii sindicale - că soluţiile legislative anterioare nu sunt de relevanţă constituţională, cu alte cuvinte ele reprezintă mai degrabă garanţii suplimentare de nivel legal în sprijinul activităţii sindicale, fără ca prin eliminarea lor să fie pusă în discuţie sau afectată în vreun fel ori altul substanţa art. 9 sau 40 din Constituţie.

Cu privire la impunerea prin lege a unui număr minim de membri pentru constituirea unui sindicat, Curtea s-a pronunţat prin Decizia nr. 147 din 25 martie 2004[542], constatând că aceasta prevedere se încadrează în condiţiile pe care legea le poate impune potrivit prevederilor art. 9 din Constituţie. Stabilirea numărului minim de membri constituanţi se impune pentru a se asigura organizaţiei sindicale constituite o reprezentativitate minimă în vederea desfăşurării activităţilor specifice de apărare a drepturilor şi intereselor membrilor săi.

Curtea Constituţională a mai constatat „că dispoziţiile constituţionale ale art. 53 referitor la restrângerea exerciţiului unor drepturi sau al unor libertăţi nu au incidenţă în cauză, întrucât nu ne aflăm în ipoteza restrângerii exerciţiului unor drepturi sau al unor libertăţi”[543].

Îndeplinirea de către organizaţiile sindicale a condiţiilor de reprezentativitate se constată, la cererea acestora, de către instanţa care le-a acordat personalitate juridică. Hotărârea se motivează şi se comunică în 15 zile de la pronunţare şi poate fi atacată cu recurs.

Dovada îndeplinirii condiţiilor de reprezentativitate se face potrivit art. 52, astfel:
A. la nivel naţional:

[541] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 368 din 26 mai 2011.
[542] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 418 din 11 mai 2004.
[543] Decizia nr.1089 din 18 decembrie 2012, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 75 din 5 februarie 2013.

a) copie a hotărârii judecătoreşti definitive şi irevocabile de dobândire a personalităţii juridice de confederaţie şi a ultimei hotărâri judecătoreşti definitive şi irevocabile de modificare a statutului şi/sau a componenţei organelor executive de conducere;
b) extras din ultimul buletin statistic publicat privind numărul total de angajaţi din economia naţională;
c) declaraţiile semnate de reprezentanţii legali ai federaţiilor sindicale membre în care se specifică numărul total de membri de sindicat din fiecare federaţie, precum şi o situaţie cumulativă semnată de reprezentantul legal al confederaţiei sindicale cuprinzând lista federaţiilor componente şi numărul total de membri ai acestora;
d) dovada depunerii la Ministerul Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale a unei copii a dosarului de reprezentativitate;

B. la nivel de sector de activitate sau grup de unităţi:
a) copie a hotărârii judecătoreşti definitive şi irevocabile de dobândire a personalităţii juridice de federaţie şi a ultimei hotărâri judecătoreşti definitive şi irevocabile de modificare a statutului şi/sau a componenţei organelor de conducere;
b) declaraţiile semnate de reprezentanţii legali ai sindicatelor componente în care se specifică numărul total de membri de sindicat din fiecare unitate, precum şi o situaţie cumulativă semnată de reprezentantul legal al federaţiei sindicale;
c) datele Institutului Naţional de Statistică privind numărul total de angajaţi din sectorul de activitate respectiv sau, în cazul grupului de unităţi, declaraţiile angajatorilor din grup privind numărul angajaţilor fiecărei unităţi;
d) dovada depunerii la Ministerul Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale a unei copii a dosarului de reprezentativitate;

C. la nivel de unitate:
a) copie a hotărârii judecătoreşti definitive şi irevocabile de dobândire a personalităţii juridice de către sindicat şi a ultimei hotărâri judecătoreşti definitive şi irevocabile de modificare a statutului şi/sau componenţei organului executiv de conducere;
b) declaraţie semnată de reprezentantul legal al sindicatului privind numărul total de membri;
c) dovadă privind numărul de angajaţi din unitate, eliberată de angajator;
d) dovada depunerii la inspectoratul teritorial de muncă a unei copii a dosarului de reprezentativitate.

Anterior depunerii dosarului pentru obţinerea reprezentativităţii la Tribunalul Municipiului Bucureşti, confederaţiile şi federaţiile sindicale vor depune o copie scrisă şi una în format electronic a respectivului dosar la Ministerul Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale, care o va înregistra şi va emite dovadă în acest sens. Ministerul Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale va afişa pe pagina de internet a

instituţiei dosarul, precum şi orice alte informaţii cu privire la reprezentativitate puse la dispoziţie de organizaţiile sindicale.

Anterior depunerii dosarului pentru obţinerea reprezentativităţii la judecătorie, sindicatele vor depune o copie scrisă şi una în format electronic a respectivului dosar la inspectoratul teritorial de muncă, care o va înregistra şi va emite dovadă în acest sens.

3. Reprezentanţii salariaţilor

Instituţia reprezentanţilor salariaţilor[544] a fost reglementată de Legea nr. 130/1996 privind contractului colectiv de muncă (republicată în 1998)[545], iar Codul muncii din 2003 cuprindea un capitol special destinat reprezentanţilor salariaţilor, inclus Titlului VII „Dialogul social", (art. 224-229), modificarea şi completarea Codului muncii prin Legea nr. 40/2011 a restabilit sediul materiei în art.221-226 din Codul muncii[546].

La angajatorii la care sunt încadraţi mai mult de 20 de salariaţi şi la care nu sunt constituite organizaţii sindicale reprezentative conform legii, art. 221 alin. 1 prevede că interesele salariaţilor pot fi promovate şi apărate de reprezentanţii lor, aleşi şi mandataţi special în acest scop.

Instanţa nu are[547] competenţa legală de a constata reprezentativitatea celor aleşi.

În literatura juridică s-a avansat opinia că „alegerea reprezentanţilor salariaţilor să devină potrivit art. 221 din Codul muncii dintr-o opţiune posibilă, cum este în momentul de faţă, o obligaţie legală... în acest fel, nu ar fi siluită voinţa salariaţilor, ţinând seama că obligaţia de a-şi alege reprezentanţii, dacă nu există un sindicat reprezentativ, ar fi instituită eminamente în favoarea lor. Soluţia alegerii obligatorii a reprezentantilor salariaţilor ar ţine seama şi de faptul că, în sistemul legislaţiei române a muncii, în concepţia actuală, este posibil ca salariaţii – dacă nu îşi aleg reprezentanţi – să rămână fără nicio reprezentare în raporturile lor cu angajatorul. Or, o astfel de situaţie, în sistemele de drept occidentale, din cadrul Uniunii Europene, este exclusă (prin existenţa unei reprezentări pluriforme a salariaţilor, dintre care cel puţin una este obligatorie, respectiv în cadrul comitetului/consiliului de întreprindere)"[548].

În vechea reglementare, la art. 224 se arăta că „la angajatorii la care sunt încadraţi mai mult de 20 de salariaţi şi dacă nici unul nu este membru de sindicat, interesele acestora pot fi promovate şi apărate de reprezentanţii lor, aleşi şi

[544] Alexandru Ţiclea, *Reprezentanţii salariaţilor*, în Revista română de dreptul muncii, nr. 1/2004, p. 18-24.
[545] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I. nr. 184 din 19 mai 1998.
[546] Republicat în Monitorul Oficial al României, Partea I. nr. 345 din 18 mai 2011.
[547] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic...2014 , op. cit*, p. 131
[548] I.T.Ştefănescu, *Aspecte controversate din sfera dreptului muncii*, în Revista română de drept privat, nr. 6/2012, p. 207-218

mandataţi special în acest scop"[549]. Prin modificarea adusă de Legea 40/2011, se elimină[550] situaţia reprezentării de către un sindicat care are 1 membru salariat într-o unitate, fără ca acela să fie recunoscut de restul salariaţilor, S-a apreciat această modificare ca un demers anti-sindical[551], în condiţiile în care reprezentativitatea este extrem greu de obţinut contractele colective de muncă vor fi negociate de reprezentanţii salariaţilor, care vor înlocui sindicatele.

Anterior modificării şi completării Codului muncii prin Legea nr. 40/2011, în literatura juridică această formulare a fost considerată nu tocmai fericită, pentru că s-ar putea înţelege că dacă există un singur membru de sindicat, acesta poate promova interesele tuturor salariaţilor[552], situaţie ce nu oglindeşte nici pe departe o reală democraţie sindicală, în fond legea vizând ipoteza inexistenţei nici unui sindicat (reprezentativ sau nu).

Reprezentanţii salariaţilor sunt aleşi (art. 221 alin. 2) în cadrul adunării generale a salariaţilor, cu votul a cel puţin jumătate din numărul total al salariaţilor, dispoziţie menită să prevină formarea unor grupuri de interese obediente angajatorilor şi promovarea mai eficientă a intereselor salariaţilor.

De regulă, cu ocazia adunării generale de alegeri, se redactează un proces verbal pentru a se putea proba alegerea reprezentanţilor salariaţilor cu respectarea cerinţelor legale[553]

Reprezentanţii salariaţilor nu pot să desfăşoare, conform art. 221 alin. 3, activităţi ce sunt recunoscute prin lege exclusiv sindicatelor. Acest text a fost considerat „o preluare *ad litteram* a art. 3 lit. b) din Convenţia OIM nr. 135/1971 cu privire la protecţia reprezentanţilor lucratorilor în întreprinderi şi înlesnirile ce se acordă acestora. Este o viziune a OIM referitoare la modalităţile de reprezentare a lucrătorilor – în sensul rezervării unei poziţii preeminente sindicatelor ca atare, în raport cu celelalte categorii de reprezentanţi - viziune care nu se regăseşte în documentele Uniunii Europene şi nici în alte acte juridice internaţionale... nici in legislaţia internă, nici în legislaţia internaţională a muncii nu se clarifică, în niciun fel, ce se înţelege prin *activităţi recunoscute prin lege exclusiv sindicatelor*"[554].

Aşa cum s-a apreciat în literatura de specialitate[555], existenţa reprezentanţilor salariaţilor nu este obligatorie, textul din Codul muncii instituind numai o posibilitate, iar nu şi o obligaţie pentru salariaţi de a-şi alege reprezentanţi.

Dacă art. 225 alin. 1 din Codul muncii din 2003, prevedea că „pot fi aleşi ca reprezentanţi ai salariaţilor salariaţii care au împlinit vârsta de 21 de ani şi care au

---

[549] Dan Ţop, *Tratat...op. cit.*, p..100
[550] Iulia Stoianof, Isabela Iurea, *loc.cit.*
[551] O.Jurcă, *art.cit.*
[552] N. Voiculescu, *Dreptul muncii. Reglementări interne şi comunitare*, Editura Lumina Lex, Bucureşti, 2003, p. 101.
[553] Luminiţa Dima, op. cit., p. 319
[554] I.T.Ştefănescu, *Consideraţii referitoare la rolul sindicatelor şi al reprezentanţilor angajaţilor în desfăşurarea raporturilor de muncă*, în Dreptul nr. 1/2016, p. 105-113
[555] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic...2014, op. cit.*, p. 131

lucrat la angajator cel puţin un an fără întrerupere"[556], în prezent art.. 222 alin. 1 precizează că. pot fi aleşi ca reprezentanţi ai salariaţilor salariaţii care au capacitate deplină de exerciţiu, modificare care face posibil[557] ca printre reprezentanţii salariaţilor să fie şi persoane care au împlinit 18 ani, indiferent de vechime pe care o au la angajatorul respectiv.

Era necesară o corelare a dispoziţiilor din Codul muncii privind condiţiile cerute pentru a fi reprezentant al salariaţilor, cu cele aplicabile în cazul membrilor organelor de conducere sindicală; pentru care legea cere numai capacitatea de exerciţiu deplină. O asemenea poziţie a făcut necesară şi abrogarea alin. 2 al vechiului art. 225, întrucât vechimea reprezentanţilor salariaţilor nu mai are nici o relevanţă nici cu privire la angajatorii nou-înfiinţaţi.

S-a apreciat în doctrină [558]că reprezentanţii salariaţilor nu pot să desfăşoare activităţi ce sunt recunoscute ca aparţinând prerogativelor exclusive ale sindicatelor. Salariaţii cu funcţii de conducere nu pot fi aleşi ca reprezentanţi ai salariaţilor.

În doctrină s-a subliniat că „la prima vedere, s-ar putea susţine că legiuitorul a înţeles implicit să consacre atribuţiile sindicale ca atribuţii exclusive. Cu toate acestea, numai unele dintre aceste atribuţii au acest caracter. În restul ipotezelor, in esenţa, este ilogic, ţinând seama de atribuţiile generale comune, ca reprezentanţii aleşi ai angajaţilor sa fie excluşi de la posibilitatea exercitării respectivelor atribuţii sindicale"[559]

Între reprezentanţii salariaţilor şi salariaţii care i-au ales ia naştere un raport juridic care se întemeiază pe un contract de mandat.[560]

Numărul[561] de reprezentanţi aleşi ai salariaţilor se stabileşte, potrivit art. 222 alin. 2, de comun acord cu angajatorul, fiind vorba de o avizare consultativă în raport cu numărul de salariaţi ai acestuia.

Durata mandatului reprezentanţilor salariaţilor nu poate fi mai mare de 2 ani.

Prin urmare, este prevăzută o durată maximă, nu şi una minimă[562], durata efectivă fiind stabilită, în concret, de adunarea salariaţilor, cu ocazia desemnării lor.

În doctrină s-a menţionat că „legal reprezentanţi aleşi ai angajaţilor şi sindicatele (reprezentative sau nu) au aceleaşi atribuţii principale: asigurarea respectării drepturilor şi promovarea intereselor lucrătorilor. Deosebiri, sub aspectul competenţelor/atribuţiilor legale, nu există.... singura soluţie posibilă pentru a stabili care anume sunt şi care nu sunt atribuţii exclusive este aceea de a se

[556] Dan Ţop, *Tratat...op. cit.*, p..101
[557] Dan Ţop, *Codul muncii modificat şi completat prin Legea nr. 40/2011, op. cit.*, p. 134.
[558] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic...2014, op. cit.*, p. 131.
[559] I.T.Ştefănescu, *Consideraţii referitoare la rolul sindicatelor şi al reprezentanţilor angajatilor, art. cit.supra*
[560] Dan Ţop, *Tratat... op .cit.*, p.101.
[561] Alexandru Ţiclea, *Tratat, op. cit.*, p. 196
[562] Dan Ţop, *Tratat... op.cit.*, p. 102.

analiza, de la caz la caz, reglementările legale şi de a se deduce care dintre ele au acest caracter".[563]

Reprezentanţii salariaţilor au, în conformitate cu art. 223 alin. 1, următoarele atribuţii[564] principale:

a) să urmărească respectarea drepturilor salariaţilor, în conformitate cu legislaţia în vigoare, cu contractul colectiv de muncă aplicabil, cu contractele individuale de muncă şi cu regulamentul intern;
b) să participe la elaborarea regulamentului intern;
c) să promoveze interesele salariaţilor referitoare la salariu, condiţii de muncă, timp de muncă şi timp de odihnă, stabilitate în muncă, precum şi orice alte interese profesionale, economice şi sociale legate de relaţiile de muncă;
d) să sesizeze inspectoratul de muncă cu privire la nerespectarea dispoziţiilor legale şi ale contractului colectiv de muncă aplicabil;
e) să negocieze contractul colectiv de muncă, în condiţiile legii.

Adăugarea literei e prin modificarea din 31 martie 2011 a Codului muncii are drept consecinţă pe lângă reliefarea rolului important ce revine contractului colectiv de muncă şi precizarea expresă a rolului reprezentanţilor salariaţilor, de parte la negociere. Completarea era necesară[565], având în vedere că o astfel de atribuţie a reprezentanţilor salariaţilor, deşi subînţeleasă în cadrul prevederilor Codului Muncii şi acceptată în mod unanim de doctrina de specialitate nu era expres prevăzută.

Atribuţiile reprezentanţilor salariaţilor, modul de îndeplinire a acestora, precum şi durata şi limitele mandatului lor se stabilesc, potrivit art. 224, în cadrul adunării generale a salariaţilor, în condiţiile legii.

Numărul de ore în cadrul programului normal de lucru pentru reprezentanţii salariaţilor destinat în vederea îndeplinirii mandatului pe care l-au primit se stabileşte prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, prin negociere directă cu conducerea unităţii., prevăd dispoziţiile art. 225.

Nu se mai precizează[566] de această dată, ca în vechiul articol 228, un număr maxim de ore lunar destinat în vederea îndeplinirii mandatului reprezentaţiilor salariaţilor, ci că numărul de ore din cadrul programului de lucru afectat activităţii lor să fie stabilit prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau în lipsa acestuia prin negociere directă cu conducerea unităţii. Deci este lăsată la latitudinea părţilor de a decide o anumită perioadă care poate fi mai mare sau mai mică decât cea iniţial reglementată.

În vederea protecţiei reprezentanţilor salariaţilor, art.226 arată că pe toată durata exercitării mandatului, aceştia nu pot fi concediaţi pentru motive ce ţin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariaţi. Întrucât o modificare

563 I.T.Ştefănescu, *Consideraţii referitoare la rolul sindicatelor şi al reprezentanţilor angajatilor, art. cit.supra*
564 Marioara Ţichindelean, Dreptul *colectiv al muncii, op. cit.*, p.80
565 Iulia Stoianof, Isabela Iurea, *loc.cit.*
566 Dan Ţop, *Codul muncii modificat şi completat prin Legea nr. 40/2011, op. cit.*, p.135.

similară a fost propusă cu privire la protecţia liderilor sindicali şi această prevedere este justificată[567]. Trebuie subliniat că un reprezentant al salariaţilor poate fi concediat totuşi disciplinar, în baza art. 61 lit. a din Codul muncii şi că reprezentantul salariaţilor poate fi concediat pentru motive care nu ţin de persoana salariatului în cadrul procedurii de concediere colectivă întrucât desfiinţarea postului pe care un astfel de salariat îl ocupă, nu ţine de îndeplinirea mandatului pe care l-a primit de la salariaţi.

Dispozitiile din Codul muncii cu privite la protecţia reprezentanţilor salariatţlor au fost apreciate[568] ca fiind în concordanţă cu prevderile Convenţiwi O.I.M. nr. 135/1971 privind protectia reprezentanţilor lucrătorilor în întreprinderi şi înlesnirile ce se acordă acestora.

Codul muncii atribuie reprezentanţilor salariaţilor anumite competenţe, iar alte dispoziţii din acelaşi cod prevăd că unele dintre atribuţii pot fi exercitate de reprezentanţii salariaţilor numai când în unitate nu este constituită o organizaţie sindicală. S-a spus că „deoarece textul se referă la un sindicat reprezentativ, se deduce că salariaţii îşi pot alege reprezentanţi şi în cazul în care în cadrul unităţii există un sindicat legal nereprezentativ (caz în care, raţional, reprezentanţii sunt aleşi numai de către angajaţii care nu sunt membri ai sindicatului respectiv)"[569].

Se poate constata astfel că instituţia reprezentanţilor salariaţilor în România este pusă pe plan secundar[570] faţă de sindicate, de altfel nici nu poate exista în prezenţa acestora.

4. Patronatele

Codul muncii reglementează regimul juridic al patronatelor în art. 227 şi 228, organizaţiile patronale[571] fiind „organizaţii ale angajatorilor, autonome, fără caracter politic, înfiinţate ca persoane juridice de drept privat, fără scop patrimonial" (art. 227 alin. 1). Legea dialogului social, în art. 1 lit. f, defineşte, rândul ei, organizaţia patronală ca „organizaţia patronilor, autonomă, fără caracter politic, înfiinţată în baza principiului liberei asocieri, ca persoană juridică de drept privat, fară scop patrimonial, constituită în scopul apărării şi promovării drepturilor şi intereselor comune ale membrilor săi, prevăzute de dispoziţtile legale în vigoare, pactele, tratatele şi convenţiile internaţionale la care România este parte, precum şi de statutele proprii". Aşa cum s-a apreciat în literatura juridică „legiuitorul a

[567] Iulia Stoianof, Isabela Iurea, *loc.cit.*
[568] Luminiţa Dima, op. cit., p. 320
[569] I.T.Ştefănescu, *Consideraţii referitoare la rolul sindicatelor şi al reprezentanţilor angajatilor, art. cit.supra*
[570] Alexandru Ţiclea, *Reglementarea comitetului european de întreprindere în România,* în „Revista română de dreptul muncii", nr. 2/2007, p. 26-39.
[571] Marioara Ţichindelean, *Dreptul colectiv...op.cit*, p. 89

reglementat în mod unitar organizaţiile patronale, între accepţiunile celor două legi neexistand diferenţe notabile"[572].

Patronul s-a menţionat, are „o definiţie uşor diferită, faţă de angajator, patronul fiind o persoană juridică înmatriculată, persoană fizică autorizată potrivit legii sau persoană care exercită potrivit legii o meserie ori profesiune în mod independent, care administrează şi utilizează capital în scopul obţinerii de profit în condiţi: de concurenţă şi care angajează muncă salariată, în timp ce angajatorul, este definit ca persoana fizică sau juridică ce poate, potrivit legii, să angajeze forţă de muncă pe bază de contract individual de muncă ori raport de serviciu".[573]

Articolul 54 din Legea dialogului social arată că organizaţiile patronale[574] sunt independente faţă de autorităţile publice, de partidele politice şi de sindicate.

S-a spus că „având în vedere că patronii reprezintă deţinătorii de capital, rolul lor în cadrul relaţiilor de muncă este unul special. Organizaţiile patronale care reprezintă drepturile şi interesele patronilor sunt un veritabil partener de dialog social."[575]

Asemenea organizaţii[576] se constituie (art.55) prin asociere liberă, pe sectoare de activitate, teritorial sau la nivel naţional, după cum urmează:

a) patronii se pot asocia pentru constituirea unei organizaţii patronale;
b) două sau mai multe organizaţii patronale pot constitui o federaţie patronală;
c) două sau mai multe federaţii patronale pot constitui o confederaţie patronală.

La articolul 55, după alineatul 4 s-a introdus[577] un nou alineat, alineatul 4^1, cu următorul cuprins: „un angajator poate fi afiliat, la nivel naţional, la o singură federaţie patronală. De asemenea, o federaţie patronală poate fi afiliată, la nivel naţional, la o singură confederaţie patronală de rang superior."

În reglementarea anterioară[578] existau restricţii cu privire la condiţiile de constituire a patronatelor, în sensul ca un număr de cel puţin 15 persoane juridice înmatriculate sau persoane fizice autorizate puteau constitui un patronat. De asemenea, se puteau constitui patronate şi cu un număr de cel puţin 5 membri în ramurile în care aceştia deţineau peste 70% din volumul producţiei.

Organizaţiile patronale îşi pot constitui[579] structuri organizatorice teritoriale proprii, cu sau fără personalitate juridică. Structurile organizatorice teritoriale fără personalitate juridică îşi desfăşoară activitatea în baza statutului organizaţiilor patronale din care fac parte. Federaţiile şi confederaţiile patronale pot constitui din organizaţiile afiliate uniuni patronale teritoriale.

Uniunile patronale teritoriale dobândesc personalitate juridică la cererea federaţiilor sau a confederaţiilor patronale care au hotărât constituirea acestora. În

---

572 Radu Ştefan Pătru, *Contractele şi acordurile colective de muncă, op.cit.*, p. 34
573 Luminiţa Dima, *op.cit.*, p.322
574 I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic...2014 , op. cit*, p. 140
575 Radu Ştefan Pătru, *Contractele şi acordurile colective de muncă, op.cit.*, p. 33
576 Dan Ţop, *Tratat...op. cit.*, p..104
577 Art. I din Legea nr. 1/2016 pentru modificarea şi completarea Legii dialogului social nr. 62/2011
578 Legea patronatelor nr. 356/2001, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 380 din 12 iulie 2001, cu modificările ulterioare.
579 Alexandru Ţiclea, *Tratat, op.cit.*, p. 205

acest scop, împuternicitul special al federaţiei sau confederaţiei patronale va depune o cerere de dobândire a personalităţii juridice la tribunalul în a cărui rază teritorială îşi are sediul uniunea patronală teritorială, însoţită de hotărârea federaţiei sau a confederaţiei patronale de constituire a uniunii, potrivit statutului, copiile certificate ale statutelor federaţiilor şi/sau confederaţiilor patronale şi de copiile legalizate ale hotărârilor judecătoreşti de dobândire a personalităţii juridice de către acestea, rămase definitive şi irevocabile.Patronatele sunt persoane juridice de drept porivat[580]

O organizaţie patronală nu se poate afilia decât la o singură organizaţie patronală de rang superior. Organizaţiile patronale constituite la nivel naţional trebuie să aibă în componenţă structuri teritoriale în cel puţin jumătate plus unu dintre judeţe, inclusiv în municipiul Bucureşti.

Organizaţiile patronale nu pot desfăşura (art.56 alin. 2) activităţi cu caracter politic. Ele îşi desfăşoară activitatea în baza statutelor şi regulamentelor proprii.

Modul de constituire, organizare, funcţionare şi de dizolvare a unei organizaţii patronale se reglementează prin statutul adoptat de către membrii săi, cu respectarea dispoziţiilor legale.

Statutul[581] va cuprinde (ar.58), sub sancţiunea nulităţii, cel puţin următoarele elemente:

a) denumirea organizaţiei patronale şi sediul principal;
b) obiectul de activitate şi scopul;
c) patrimoniul iniţial, mărimea şi compunerea acestuia;
d) sursele de finanţare;
e) drepturile şi obligaţiile membrilor;
f) organele de conducere;
g) criteriul de constituire;
h) procedura de dizolvare şi lichidare a organizaţiei patronale.

Personalitatea juridică a organizaţiei patronale se dobândeşte[582] potrivit Legii dialogului social. Pentru dobândirea personalităţii juridice de către organizaţia patronală, împuternicitul special al membrilor fondatori ai organizaţiei patronale, prevăzut în procesul-verbal de constituire, trebuie să depună o cerere de înscriere la judecătoria în a cărei rază teritorială îşi are sediul aceasta.

„Pentru dobândirea personalităţii juridice, organizaţiile patronale trebuie să parcurgă o procedură necontencioasă în faţa instanţei, în aceleaşi condiţii şi cu respectarea termenelor de judecată la fel ca în cazul organizaţiilor sindicale"[583].

La cererea de înscriere a organizaţiei patronale se anexează originalul şi câte două copii certificate de reprezentantul legal ale următoarelor acte:

---

[580] Marioara Ţichindelean, *Dreptul colectiv al muncii, op. cit.*, p. 90
[581] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic...2014*, *op. cit*, p. 141
[582] Alexandru Ţiclea, *Tratat, op.cit.*, p. 206
[583] Radu Ştefan Pătru, *Contractele şi acordurile colective de muncă, op.cit.*, p. 34

a) procesul-verbal de constituire a organizaţiei patronale, semnat de membrii fondatori;
b) statutul;
c) lista membrilor organului executiv de conducere al organizaţiei patronale, cu menţionarea numelui, prenumelui, codului numeric personal, profesiunii/funcţiei şi domiciliului acestora;
d) dovada existenţei sediului.

La primirea cererii de înscriere, judecătoria este obligată ca, în termen de cel mult 5 zile de la înregistrarea acesteia, să examineze:
a) dacă s-au depus actele prevăzute;
b) dacă statutul organizaţiei patronale este conform prevederilor legale în vigoare.

În cazul în care constată că cerinţele legale pentru constituirea organizaţiei patronale nu sunt îndeplinite, preşedintele completului de judecată îl citează în camera de consiliu pe împuternicitul special, căruia îi solicită, în scris, remedierea neregularităţilor constatate, în termen de cel mult 7 zile. În cazul în care sunt întrunite cerinţele prevăzute, instanţa va proceda la soluţionarea cererii în termen de 10 zile, cu citarea împuternicitului special al membrilor fondatori ai organizaţiei patronale.

Instanţa pronunţă o hotărâre motivată de admitere sau de respingere a cererii, care se comunică semnatarului cererii de înscriere, în termen de cel mult 5 zile de la pronunţare.

Hotărârea judecătoriei este supusă recursului, termenul de recurs este de 15 zile şi curge de la comunicarea hotărârii. Pentru procuror termenul de recurs curge de la pronunţare. Recursul se judecă cu citarea împuternicitului special al membrilor fondatori ai organizaţiei patronale, în termen de 30 de zile. Instanţa de recurs redactează decizia şi restituie dosarul judecătoriei în termen de 5 zile de la pronunţare.

Judecătoria este obligată (art.59) să ţină un registru special de evidenţă a organizaţiilor patronale, în care se înscriu: denumirea şi sediul organizaţiei patronale, criteriul de constituire, numele şi prenumele membrilor organului executiv de conducere, precum şi numărul şi data hotărârii judecătoreşti definitive de admitere a cererii de înscriere.

Certificatul de înscriere a organizaţiei patronale în registrul special al judecătoriei se comunică acesteia în termen de 5 zile de la înscriere.

Organizaţia patronală dobândeşte personalitate juridică de la data înscrierii în registrul special a hotărârii judecătoreşti definitive şi irevocabile de admitere a cererii de înscriere. Originalul procesului-verbal de constituire şi al statutului, pe care judecătoria certifică înscrierea pe fiecare pagină, împreună cu câte un exemplar al celorlalte acte depuse se restituie organizaţiei patronale, iar al doilea exemplar al tuturor actelor din dosar, în copii semnate pe fiecare pagină de împuternicitul special şi vizate de judecătorie, se va păstra în arhiva acesteia.

Organizaţiile patronale sunt obligate să aducă la cunoştinţa judecătoriei sau a Tribunalului Municipiului Bucureşti, după caz, unde s-au înregistrat, în termen de

30 de zile, orice modificare ulterioară a statutului, precum şi orice schimbare în componenţa organului de conducere.

Instanţa este obligată să menţioneze în registrul special prevăzut modificările din statut, precum şi schimbările din componenţa organului de conducere al organizaţiei patronale.

Cererea privind modificarea statutelor şi/sau a componenţei organelor de conducere ale organizaţiilor patronale va fi însoţită de următoarele documente, în două exemplare, semnate pentru conformitate pe fiecare pagină de către împuternicitul special desemnat de organul de conducere:

a) procesul-verbal al şedinţei statutare a organului abilitat să hotărască modificarea statutului şi/sau a componenţei organelor de conducere;

b) copie a hotărârii judecătoreşti de dobândire a personalităţii juridice şi copie a ultimei hotărâri judecătoreşti de modificare a statutului sau a componenţei organelor de conducere, după caz;

c) statutul, în forma modificată;

d) lista cu membrii organului de conducere, care va cuprinde numele, prenumele, codul numeric personal, domiciliul şi funcţia/profesiunea.

Organizaţia patronală are obligaţia ca, în termen de 30 de zile de la data rămânerii definitivă şi irevocabilă a hotărârii judecătoreşti de înfiinţare, să transmită Ministerului Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale, în format electronic, statutul, actul constitutiv, tabelul de adeziuni, datele de contact ale membrilor organelor executive de conducere, precum şi hotărârea judecătorească definitivă şi irevocabilă.

Organizaţia patronală dobândeşte personalitate juridică de la data rămânerii definitivă şi irevocabilă a hotărârii judecătoreşti.

Legea actuală cuprinde reglementări mai ample[584] decât legislaţia anterioară, cu privire la drepturile organizaţiilor patronale.

Organizaţiile patronale reprezintă, susţin şi apără interesele membrilor lor în relaţiile cu autorităţile publice, cu sindicatele şi cu alte persoane juridice şi fizice, în raport cu obiectul şi scopul lor de activitate, în plan naţional şi internaţional, potrivit propriilor statute şi în acord cu prevederile legii.

În vederea realizării scopului pentru care sunt înfiinţate, conform art. 62 alin. 1, organizaţiile patronale:

a) reprezintă, promovează, susţin şi apără interesele economice, juridice şi sociale ale membrilor lor;

b) promovează concurenţa loială, în condiţiile legii;

c) desemnează, în condiţiile legii, reprezentanţi la negocierea şi încheierea contractelor colective de muncă, la alte tratative şi acorduri în relaţiile cu autorităţile publice şi cu sindicatele, precum şi în structurile bipartite şi tripartite de dialog social;

d) elaborează şi promovează coduri de conduită în afaceri;

---

[584] Corina Cioroabă, *Legea dialogului social*, www.juridice.ro. 12 mai 2011.

e) promovează principiile responsabilităţii sociale;
f) asigură pentru membrii lor informarea, facilitarea de relaţii între aceştia, precum şi cu alte organizaţii, promovarea progresului managerial, servicii de consultanţă şi asistenţă de specialitate, inclusiv în domeniul ocupării şi formării profesionale, precum şi al sănătăţii şi securităţii în muncă;
g) la cererea membrilor acestora, au dreptul de a-i asista şi reprezenta în faţa instanţelor de judecată de toate gradele, a organelor de jurisdicţie, a altor instituţii sau autorităţi, prin apărători proprii sau aleşi;
h) elaborează şi implementează politici de ocupare şi plasare a forţei de muncă;
i) elaborează strategii şi politici de dezvoltare economico socială la nivel sectorial şi naţional, în condiţiile legii;
j) înfiinţează şi administrează, în condiţiile legii, în interesul membrilor lor, unităţi sociale, de cultură, învăţământ şi cercetare în domeniul propriu de interes, societăţi comerciale, de asigurări, precum şi bancă proprie.

Organizaţiile patronale sunt abilitate să asigure orice servicii cerute de membrii lor, în condiţiile legii.

Pot fi alese (art. 63) în organele de conducere ale organizaţiilor patronale persoane care au capacitate deplină de exerciţiu şi nu execută pedeapsa complementară a interzicerii dreptului de a ocupa o funcţie sau de a exercita o profesiune de natura aceleia de care s-au folosit pentru săvârşirea infracţiunii.

Membrilor organelor de conducere ale organizaţiilor patronale li se asigură protecţia legii împotriva oricăror forme de discriminare, condiţionare, constrângere sau limitare a exercitării atribuţiilor şi/sau a mandatului lor, sub sancţiunea pedepselor prevăzute de lege.

Confederaţiile patronale reprezentative la nivel naţional pot adresa autorităţilor publice competente, în condiţiile art. 74 din Constituţia României, republicată, propuneri de legiferare în domeniile specifice de interes.

Confederaţiile patronale reprezentative la nivel naţional[585] se pot constitui într-o structură de reprezentare unitară a intereselor lor, în condiţiile în care această structură cuprinde cel puţin jumătate plus unu din totalitatea confederaţiilor patronale reprezentative la nivel naţional[586].

Accesul în structura de reprezentare) nu poate fi condiţionat sau restricţionat pentru nicio confederaţie patronală reprezentativă la nivel naţional în condiţiile legii.

Bunurile mobile şi imobile aparţinând organizaţiilor patronale pot fi folosite (art.65) numai în interesul acestora şi potrivit scopului pentru care au fost înfiinţate.

Organizaţiile patronale pot dobândi, potrivit art. 66, în condiţiile prevăzute de lege, cu titlu gratuit sau oneros, orice fel de bunuri mobile sau imobile necesare în vederea realizării scopului pentru care sunt înfiinţate.

Activitatea economico-financiară a organizaţiilor patronale se desfăşoară potrivit bugetului propriu de venituri şi cheltuieli.

---

[585] Alexandru Ţiclea, *Tratat, op .cit.*, p. 210
[586] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic... 2014, op. cit*, p. 143

Sursele veniturilor organizaţiilor patronale pot fi (art.68): taxe de înscriere, cotizaţii, donaţii, sponsorizări şi alte venituri, potrivit statutelor şi legilor în vigoare. Veniturile organizaţiilor patronale sunt destinate realizării scopurilor pentru care au fost înfiinţate şi nu pot fi repartizate membrilor acestora.

Controlul activităţii financiare proprii a organizaţiilor patronale se realizează prin comisia de cenzori care funcţionează potrivit statutului şi legislaţiei în vigoare.

Controlul asupra activităţii economice desfăşurate de organizaţiile patronale, precum şi asupra stabilirii şi virării obligaţiilor faţă de bugetul de stat şi bugetele de asigurări sociale se realizează de către organele administraţiei de stat competente, potrivit legii. În cazul dizolvării unei organizaţii patronale, patrimoniul acesteia se împarte (art.69) cu respectarea prevederilor statutului şi ale dreptului comun în materie.

În termen de 15 zile de la dizolvare, reprezentantul mandatat al organizaţiei patronale sau lichidatorii patrimoniului sunt obligaţi să solicite instanţei judecătoreşti competente să facă menţiunea dizolvării. După expirarea termenului de 15 zile, orice persoană interesată poate solicita instanţei judecătoreşti competente operarea menţiunii.

Organizaţiile patronale se pot afilia, potrivit art. 71, la alte organizaţii interne şi internaţionale, conform statutului acestora.

Sunt reprezentative la nivel naţional sau de sector de activitate organizaţiile patronale care îndeplinesc cumulativ următoarele condiţii, prevăzute de art. 72:

A. la nivel naţional:

a) au statut legal de confederaţie patronală;

b) au independenţă organizatorică şi patrimonială;

c) au ca membri patroni ale căror unităţi cuprind cel puţin 7% din angajaţii din economia naţională, cu excepţia angajaţilor din sectorul bugetar;

d) au structuri teritoriale în cel puţin jumătate plus unu din judeţele României, inclusiv în municipiul Bucureşti;

B. la nivel de sector de activitate:

a) au statut legal de federaţie patronală;

b) au independenţă organizatorică şi patrimonială;

c) au ca membri patroni ale căror unităţi cuprind cel puţin 10% din efectivul angajaţilor sectorului de activitate, cu excepţia angajaţilor din sectorul bugetar;

C. la nivel de unitate, reprezentativ de drept este angajatorul.

Îndeplinirea condiţiilor de reprezentativitate se constată, prin hotărâre, de către Tribunalul Municipiului Bucureşti, la cererea organizaţiei patronale, prin depunerea la instanţă a documentaţiei prevăzute de lege.

Hotărârea se motivează şi se comunică în 15 zile de la pronunţare şi poate fi atacată cu recurs.

Dovada îndeplinirii condiţiilor de reprezentativitate[587] a organizaţiilor patronale se face astfel:

[587] Alexandru Ţiclea, *Tratat, op.cit.*, p. 208-209

A. La nivel naţional:
a) copie a hotărârii judecătoreşti definitive şi irevocabile de dobândire a personalităţii juridice de confederaţie şi a ultimei hotărâri judecătoreşti definitive şi irevocabile de modificare a statutului şi/sau a componenţei organelor executive de conducere;
b) situaţie cumulativă semnată de reprezentantul legal al confederaţiei patronale, cuprinzând lista federaţiilor patronale afiliate, cu specificarea unităţilor membre ale acestora, precum şi a numărului total de angajaţi al fiecăreia, certificat de inspectoratele teritoriale de muncă;
c) dovada depunerii la Ministerul Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale a unei copii a dosarului de reprezentativitate;
B. La nivel de sector de activitate:
a) copie a hotărârii judecătoreşti definitive şi irevocabile de dobândire a personalităţii juridice de federaţie de către organizaţia patronală şi a ultimei hotărâri judecătoreşti definitive şi irevocabile de modificare a statutului şi/sau a componenţei organelor executive de conducere;
b) situaţie cumulativă semnată de reprezentantul legal al federaţiei patronale, cuprinzând lista unităţilor membre şi numărul total de angajaţi ai acestora, certificat de inspectoratele teritoriale de muncă, precum şi copii ale documentelor de aderare a membrilor la federaţie;
c) sectorul de activitate şi numărul de angajaţi din cadrul acestuia;
d) dovada depunerii la Ministerul Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale a unei copii a dosarului de reprezentativitate.

Anterior depunerii dosarului de reprezentativitate la Tribunalul Municipiului Bucureşti, confederaţiile şi federaţiile patronale vor depune o copie scrisă şi una în format electronic a respectivului dosar la Ministerul Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale, care o va înregistra şi va emite dovadă în acest sens.

Ministerul Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale va afişa pe pagina de internet a instituţiei dosarul, precum şi orice alte informaţii cu privire la reprezentativitate, puse la dispoziţie de organizaţiile patronale.

5. Contractele colective de muncă

5.1. Consideraţii generale privind contractele colective de muncă în România

Primele[588] contracte colective de muncă din ţara noastră au fost semnalate mai înainte de a se fi elaborat o reglementare legală, mai exact în anul 1919 când documentele au consemnat contractele colective de muncă încheiate la Uzina de gaz şi electricitate Bucureşti, la C.F.R. şi la unele întreprinderi petrolifere din Valea Prahovei.

[588] Valer Domeanu, *Dreptul muncii, Parte generală*, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2012, p. 201

În literatura de specialitate a vremii s-a amintit pentru prima dată despre convenţiile colective de muncă, ca fiind „o izbândă a muncitorilor, care, în prezenţa acestui document, nu se mai prezintă în faţa patronului izolaţi şi slabi ci uniţi şi putând discuta de pe poziţii egale eu acesta”[589].

Prima referire[590] oficială la o convenţie colectivă de muncă s-a făcut în anul 1920 eu ocazia prezentării în Parlament a proiectului Legii Orleanu când s-a recunoscut importanţa acestui instrument în realizarea „păcii sociale”.

„O consacrare normativă a fost recunoscută pentru prima dată pe cale indirectă, prin Legea conflictelor colective de muncă din 1920 care a introdus, pentru rezolvarea conflictelor de muncă procedura concilierii şi a arbitrajului obligatoriu care se finalizau printr-un contract sau convenţie colectivă”[591].

Prima lege a contractelor de muncă apărută în anul 1929 reglementa atât contractul individual de muncă, pe cel colectiv de muncă[592] şi cât şi contractul de ucenicie[593].

Conform acestei legi „contractul colectiv de muncă este convenţia scrisă privitoare la condiţiile de muncă şi salarizare încheiată, pe de o parte, de unul sau mai mulţi întreprinzători, de grupări sau asociaţiile acestora şi, pe de alta parte, de asociaţiile profesionale sau grupările de salariaţi”.

„Instaurarea dictaturii regale în 1938, iar mai apoi adoptarea Legii regimului muncii în timp de război în anul 1941 au fost de natură să diminueze în bună măsură, atât ponderea, cât şi însemnătatea contractelor colective de muncă în derularea vieţii sociale din România.

După 1944, prin Legea sindicatelor nr. 52/1945 s-a reconfirmat formal dreptul sindicatelor de a încheia contracte colective de muncă, în decembrie 1945 întocmindu-se chiar un contract colectiv model, dar rolul acestor contracte a început să fie influenţat de controlul sindicatelor de către partidul comunist” [594].

În anul 1950 Codul muncii[595] definea contractul colectiv de muncă ca „o convenţie care se încheie între comitetul sindical din întreprindere ori instituţie, ca reprezentant al muncitorilor şi funcţionarilor pe de o parte, şi cei care angajează, pe de altă parte”.

Condiţiile stabilite prin acest contract se extindeau, prevedea art. 5, asupra tuturor angajaţilor, indiferent dacă sunt sau nu membri ai sindicatului care încheie contractul.

---

[589] G. Taşcă, *Politica socială a României*, Bucureşti, 1940, p. 256
[590] Sanda Ghimpu, Alexandru Ţiclea, *Dreptul muncii*, ediţia a II-a, Editura Lumina Lex, Bucureşti, 2001, p.116-118
[591] V. Dorneanu, *Dreptul muncii...., op.cit.*, p. 202
[592] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic.....2017, op. cit*, p. 151
[593] Dan Ţop, Olivian Mastacan, *Istoria statului şi dreptului românesc*, Editura CH Beck, Bucureşti, 2009., p. 200.
[594] V. Dorneanu, *Dreptul muncii...., op.cit.*, p. 202-203.
[595] Legea nr. 3 din 30 mai 1950, publicată în Buletinul Oficial, nr. 50 din 8 iunie 1950.

„Prin contractele colective de muncă se stabilesc angajamentele ambelor părţi privind desfăşurarea procesului de producţie în scopul îndeplinirii planului de stat şi îmbunătăţirii condiţiilor de muncă şi de trai al muncitorilor."

Deşi mai înainte de 1990, cu toate că era reglementat în Codul Muncii, contractul colectiv de muncă nu a avut un rol esenţial pentru reglementările negociate la nivel statal.

În acei ani, în doctrina juridică apărea „problema raportului între norma edictată de stat şi norma negociată care apărea şi în socialism sub aspectul tehnicii juridice a reglementarii raporturilor juridice de muncă".[596]

Pentru prima oară, după 1990, negocierea colectivă a fost statuată prin Legea nr. 13/1991 cu privire contractul colectiv de muncă[597].

Reglementarea definiţiei contractului colectiv de muncă din 1991, marchează o revenire la definiţia dată de Legea din anul 1929.

A fost adoptată ulterior o nouă lege în materie, Legea nr. 130/1996[598] modificată la scurt timp de Legea nr. 143/1997 şi republicată în anul 1998.

În concepţia legiuitorului român, contractul colectiv de muncă reprezintă forma de exprimare concretă a normelor juridice de muncă[599]

Alături de toate considerentele teoretice contractual colectiv de muncă a generat o practică judiciară stufoasă, dar interesantă totodată.

De menţionat că Legea nr. 53/2003[600], Codul muncii cuprindea un întreg titlu (VIII) cu privire la contractul colectiv de muncă, în cuprinsul articolelor 236-247[601].

Mai mult decât atât, modificările legislative a generat o serie nouă de probleme de drept ce urmează a fi analizate de jurisprudenţă sau rezolvate pe cale judiciară în instanţă.

Contractul colectiv a suferit limitări privind puterea de aplicare şi executare a clauzelor sale prin prismă Legii nr. 118/2010 privind unele măsuri pentru echilibrarea bugetului sau prin Legea 40/2011 privind modificarea codului muncii care prevede că aceste convenţii colective de muncă în aplicare sau aplicabile la data intrării în vigoare a legii îşi produc efectele până la data expirării termenului pentru care au fost încheiate.

Legea Dialogului social prin limitarea numărului de sindicate reprezentative la nivel de unitate la acela care între alte condiţii are jumătate plus unul din numărul salariaţilor, a generat o serie de problema unităţilor cu mai multe obiecte de activitate.

Din totalul populaţiei ocupate numai salariaţii (circa două treimi)[602] sunt interesaţi şi implicaţi de procesul de negociere colectivă şi de dialogul social.

---

[596] Sanda Ghimpu, Alexandru Ţiclea, *Dreptul muncii*, ediţia a II-a, op.cit., p. 116-118.
[597] Publicată în Monitorul Oficial,al României Partea I, nr. 32 din 2 septembrie 1991.
[598] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 184 din 19 mai 1998.
[599] Alexandru Ţiclea, C. Tufan, *Dreptul muncii,* Editura Global Lex, Bucureşti, 2001, p. 163.
[600] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 72 din 5 februarie 2003.
[601] Dan Ţop, *Tratat...op. cit.,* p.119
[602] Raluca Dimitriu , Tiberiu Ţiclea, Luminiţa Chivu , Constantin Ciutacu, *Studiu de impact privind reformele legislaţiei muncii în România,* www.costelgilca.ro/files/finder/files/studiu_impact_reforme_legislatie.pdf, p. 42.

Contractul colectiv de muncă are „rolul de a flexibiliza reglementarea relaţiilor de muncă, dar şi în orientarea opţiunilor legiuitorului în sensul de a reglementa anumite aspecte care sunt negociate de partenerii sociali şi cuprinse în contractele colective”.[603]

5.2. Noţiune şi natură juridică

Codul muncii[604], defineşte în art. 229 alin. 1 contractul colectiv de muncă ca fiind „convenţia încheiată în formă scrisă între angajator sau organizaţia patronală, de o parte, şi salariaţi, reprezentaţi prin sindicate ori în alt mod prevăzut de lege, de cealaltă parte, prin care se stabilesc clauze privind condiţiile de muncă, salarizarea, precum şi alte drepturi şi obligaţii ce decurg din raporturile de muncă”.

Legea nr. 62/2011 cuprinde în art.1 lit. i, „o definiţie similară şi totodată complementară”[605] a contractului colectiv de muncă. Spre deosebire însă de Codul muncii, se foloseşte noţiunea de „convenţie” şi nu cea de contract.

Art. 38 alin. 5 din Constituţia României dispune: „Dreptul la negocieri colective în materie de muncă şi caracterul obligatoriu al convenţiilor colective sunt garantate”.

În doctrină contractul colectiv de muncă a fost definit ca fund „convenţia încheiată între reprezentanţii angajaţilor şi ai angajatorilor prin care se stabilesc condiţiile de muncă, de salarizare şi alte drepturi şi obligaţii reciproce”[606] sau „convenţia încheiată în formă scrisă, între angajator sau organizaţia patronală şi salariaţi, reprezentaţi prin sindicate ori în alt mod prevăzut de lege, prin care se urmăreşte, pe de o parte, promovarea şi apărarea intereselor părţilor semnatare prin stabilirea unor clauze privind condiţiile de muncă şi, de regulă, salarizarea, precum şi alte drepturi şi obligaţii ce decurg din raporturile de muncă...”[607]

S-a menţionat că în cazul contractelor colective, părţiile, cu excepţia celui încheiat la nivel de unitate, sunt „colective”[608], angajatori şi salariaţi, contractul fiind coilectiv şi în ceea ce priveşte aplicabilitatea[609] sa, deoarece se aplică şi altor salariaţi care fac parte din structurile pentru care s-a negociat.

Ca natură juridică, apreciem contractul colectiv de muncă ca fiind un contract regulamentar[610], adică creator de norme drept[611].

Aşa cum se arată în literatura de specialitate[612], contractul colectiv de muncă are caracter de drept privat, dar produce efecte ca şi normele de drept public, fiind act juridic bilateral dar şi izvor de drept, deoarece: are caracter general, în sensul că

[603] Radu Ştefan Pătru, *Contractele şi acordurile colective de muncă, op.cit.*, p. 144
[604] Republicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 345 din 18 mai 2011.
[605] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic...,2014, op. cit*, p. 153
[606] V. Dorneanu, *Dreptul muncii, op. cit.*, p. 205.
[607] Radu Ştefan Pătru, *Contractele şi acordurile colective de muncă, op.cit.*, p. 135
[608] O.M. Corsiuc, *Dreptul Muncii*, Editura Universitară, Bucureşti, 2013, p. 217
[609] Radu Ştefan Pătru, *Contractele şi acordurile colective de muncă, op.cit.*, p. 143
[610] Dan Ţop, *Tratat...op. cit.*, p..119
[611] Sofia Popescu, *op. cit.*, p. 162.
[612] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic...., 2017,op. cit.*, p. 168.

vizează raporturile de muncă pentru un colectiv de salariaţi, este permanent, pe perioada valabilităţii sale şi obligatoriu, încălcarea clauzelor sale fiind sancţionată de lege.

Opinia mai sus exprimată are în vedere literatura juridică franceză unde contractul colectiv de muncă este considerat a avea un caracter dualist, pe de o parte, fiind un contract generator de drepturi pentru grupurile care îl semnează, iar pe de altă parte fiind o reglementare de norme general obligatorii[613].

În doctrină[614] s-a spus că „având o natură normativă , dispoziţiile sale au efect direct şi imediat asupra contractelor individuale de muncă încheiate deja sau care urmează a fi încheiate", cu condiţia ca aceste dispoziţii să fie mai favorabile salariaţilor. „Ca orice contract şi contractul colectiv de muncă presupune autonomia de voinţă a partenerilor sociali între care se încheie, prin aplicarea principiului libertăţii contractuale, el reprezintă legea părţilor".

5.3. Părţile şi reprezentarea acestora la negocierea colectivă

Părţile[615] contractului colectiv de muncă sunt potrivit art. 134, angajatorii şi angajaţii[616] după cum urmează[617]:

1. Angajatorul sau organizaţiile patronale:

a) la nivel de unitate, de către organul de conducere al acesteia, stabilit prin lege, statut ori regulament de funcţionare, după caz;

b) la nivel de sector de activitate şi grup de unităţi, de către organizaţiile patronale legal constituite şi reprezentative potrivit legii;

c) la nivelul instituţiei bugetare şi al autorităţilor şi instituţiilor publice care au în subordine sau în coordonare alte persoane juridice care angajează forţă de muncă, de către conducătorul instituţiei, respectiv de conducătorii autorităţilor şi instituţiilor publice, după caz, ori de către locţiitorii de drept ai acestora;

d) la nivel de sector de activitate bugetar, de către reprezentantul legal al autorităţii publice centrale competente.

2. Angajaţii:

a) la nivel de unitate, de către sindicatele legal constituite şi reprezentative. În cazul în care sindicatul nu este reprezentativ, reprezentarea se face de către federaţia la care este afiliat sindicatul, dacă federaţia este reprezentativă la nivelul sectorului din care face parte unitatea; acolo unde nu sunt constituite sindicate, de către reprezentanţii aleşi ai angajaţilor;

b) la nivelul grupurilor de unităţi şi al sectoarelor de activitate, de către organizaţiile sindicale legal constituite şi reprezentative potrivit legii;

---

613 Jéan Pellissier, Alain Supiot, Antione Jeammand, *Droit du travail*, Dalloz, 22 édition, Paris, 2004, p. 881.
614 Alexandru Ţiclea, *Tratat ..., op. cit*, p. 245
615 Dan Ţop, *Tratat...op. cit.*, p..120
616 Alexandru Ţiclea, *Tratat ..., op. cit*, p. 252
617 Textul art. 134 a fost modificat de Art. I din Legea nr. 1/2016 pentru modificarea şi completarea Legii dialogului social nr. 62/2011

c) la nivelul instituţiilor bugetare şi al autorităţilor şi instituţiilor publice care au în subordine sau în coordonare alte persoane juridice care angajează forţă de muncă, de către organizaţiile sindicale reprezentative potrivit legii.

Vechea reglementare prevedea că:

A. din partea angajatorilor:

a) la nivel de unitate, de către organul de conducere al acesteia, stabilit prin lege, statut ori regulament de funcţionare, după caz;

b) la nivel de grup de unităţi, de către angajatori care au acelaşi obiect principal de activitate, conform codului CAEN, constituiţi voluntar sau conform legii;

c) la nivel de sector de activitate, de către organizaţiile patronale legal constituite şi reprezentative potrivit prezentei legi;

B. din partea angajaţilor:

a) la nivel de unitate, de către sindicatul legal constituit şi reprezentativ potrivit prezentei legi sau de către reprezentanţii angajaţilor, după caz;

b) la nivelul grupurilor de unităţi, de către organizaţiile sindicale legal constituite şi reprezentative la nivelul unităţilor membre ale grupului;

c) la nivel de sector de activitate, de către organizaţiile sindicale legal constituite şi reprezentative potrivit prezentei legi.

Deci, faţă de vechea reglementare se stabileşte că negocierea contractelor colective de muncă va fi posibilă şi la nivelul regiilor autonome, companiilor naţionale, asimilate grupurilor de unităţi, precum şi la nivelul autorităţilor şi instituţiilor publice care au în subordine sau în coordonare alte persoane juridice care angajează forţă de muncă.

S-a menţionat că „folosirea termenului de „unitate" naşte o controversă cu privire la obligativitatea desfăşurării negocierii colective la un angajator persoană fizică la care sunt încadraţi cel puţin 21 de salariaţi"[618]. Se are în vedere situaţia că în doctrină, s-a afirmat că „sub imperiul reglementarilor actuale, care se referă la angajaţi şi salariaţii din unităţi, rezultă că ele nu sunt aplicabile în cazul angajatorilor persoane fizice"[619]. Într-o altă opinie, se admite că legiuitorul a eliminat obligaţia negocierii colective în cazul angajatorilor persoane fizice care aveau încadraţi cel putin 21 de salariaţi, cu justificarea că „dispoziţia legală analizată din cauza modului defectuos de redactare poate, în practica aplicării legii, conduce la soluţii după care în cazul angajatorilor persoane fizice care au cel puţin 21 de salariaţi negocierea colectivă nu are un caracter obligatoriu....se impune *de lege ferenda* reformularea textului în sensul ca regulile privind negocierea la nivel de unitate să se aplice întocmai şi în cazul angajatorilor persoane fizice"[620].

---

[618] Radu Ştefan Pătru, *Contractele şi acordurile colective de muncă, op.cit.*, p. 47

[619] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic... ,2017, op. cit*, p. 174

[620] Al. Athanasiu, *Codul Muncii. Comentariu pe articole. Actualizare la vol. I-II*, Editura C.H. Beck, Bucuresti, 2012, p. 123-124

În unitățile în care nu există sindicate reprezentative negocierea contractului colectiv de muncă se face (art. 135) după cum urmează:

a) dacă există un sindicat constituit la nivel de unitate, afiliat la o federație sindicală reprezentativă în sectorul de activitate din care face parte unitatea, negocierea se face de către reprezentanții federației sindicale, la solicitarea și în baza mandatului sindicatului, împreună cu reprezentanții aleși ai angajaților;
b) dacă există un sindicat neafiliat la o federație sindicală reprezentativă în sectorul de activitate din care face parte unitatea sau nu există niciun sindicat, negocierea se face numai de către reprezentanții angajaților.

În cazul în care la nivelul grupului de unități nu există[621] organizații sindicale reprezentative care să reprezinte cel puțin jumătate din numărul total de angajați ai grupului de unități, la negocierea contractului colectiv de muncă salariații sunt reprezentați după cum urmează:

a) de către reprezentanții mandatați de organizațiile sindicale reprezentative din cadrul fiecărei unități care au decis constituirea grupului;
b) pentru unitățile membre ale grupului în care nu există sindicate reprezentative, dar există sindicate afiliate la federații sindicale reprezentative în sectorul de activitate în care s-a constituit grupul, angajații sunt reprezentați de către federațiile sindicale respective, în baza solicitării și mandatului sindicatelor, și de reprezentanții angajaților din respectivele unități.

Cu privire la procedura contencioasă sau necontencioasă pe care trebuie să o parcurgă solicitanții reprezentativității s-a spus că „procedura de urmat este necontencioasă deoarece instanța verifică numai îndeplinirea condițiilor stabilite de legiuitor și nu urmărește stabilirea unui drept potrivnic față de o altă persoană"[622].

Federațiile sindicale reprezentative la nivelul sectoarelor de activitate conform prezentei legi pot participa la negocierea contractelor colective de muncă la nivel de grupuri de unități în care au sindicate afiliate, la solicitarea și în baza mandatului din partea acestora.

Confederațiile sindicale reprezentative la nivel național conform prezentei legi pot participa la negocierea contractelor colective de muncă la nivelul sectoarelor de activitate în care au federații membre, la solicitarea și în baza mandatului din partea acestora.

Examinând dispozițiile art. 132 alin. 3 din Legea nr. 62/2011 sub aspectul constituționaliății în raport cu prevederile constituționale invocate în prezenta cauza, Curtea Constituțională prin Decizia 637 din 17 mai 2011[623] observa ca, în jurisprudența sa, s-a mai pronunțat asupra unor critici asemănătoare. În acest sens, este Decizia nr. 294 din 22 martie 2007[624], în care Curtea a reținut ca „rațiunea încheierii contractelor colective de muncă nu numai la nivel de unitate, ci și la

[621] I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic... ,2014, op. cit,* p. 158
[622] Marioara Țichindelean, *Dreptul colectiv al muncii, op. cit.*, p. 115
[623] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 514 din 21 iulie 2011.
[624] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 298 din 4 mai 2007.

nivel de ramură şi la nivel naţional consta tocmai în asigurarea în mod unitar a drepturilor minimale tuturor salariaţilor din întreaga ţară sau din unităţile care aparţin unei anumite ramuri a economiei. Acest scop nu s-ar putea realiza dacă nu s-ar prevedea caracterul obligatoriu al contractelor colective de muncă încheiate la un nivel superior pentru negocierea clauzelor contractelor colective de muncă la niveluri inferioare, în ceea ce priveşte drepturile minimale." Cu acelaşi prilej au fost invocate şi cele statuate de instanţa de contencios constituţional prin Decizia nr. 511 din 15 iunie 2006[625], potrivit cărora „dispoziţiile contractului colectiv de muncă încheiat la nivel naţional sau la nivel de ramură constituie izvor de drept (ca şi legea) la încheierea contractelor colective de muncă la nivel de unitate, ceea ce impune respectarea clauzelor referitoare la drepturile minimale". Prin aceeaşi decizie, însă, instanţa de contencios constituţional a arătat ca „părţile, cu respectarea acestor obligaţii fireşti, au toata libertatea să negocieze şi alte clauze, precum şi drepturi superioare. Întrucât nu au intervenit elemente noi, de natura să justifice reconsiderarea jurisprudenţei în materie a Curţii Constituţionale, considerentele şi soluţiile deciziilor amintite îşi păstrează valabilitatea şi în prezenta cauză."

Contractele colective de muncă, încheiate la orice nivel, nu pot fi semnate (art. 136) decât de reprezentaţii mandataţi în acest sens ai părţilor care au negociat.

Anterior încheierii şi semnării contractelor colective de muncă la nivel de sector de activitate, angajatorii membri ai organizaţiilor patronale reprezentative la nivel de sector de activitate, precum şi organizaţiile sindicale membre ale confederaţiilor sindicale participante la negocieri îşi vor împuternici reprezentanţii să negocieze prin mandat special.

Prin contractele/acordurile colective de muncă încheiate în sectorul bugetar nu pot fi negociate sau incluse (art. 138 alin. 1) clauze referitoare la drepturi în bani şi în natură, altele decât cele prevăzute de legislaţia în vigoare pentru categoria respectivă de personal.

După articolul 138 din reglementarea iniţială s-a introdus[626] un nou articol, articolul 138^1, cu următorul cuprins:

Contractele colective de muncă se negociază şi la nivelul regiilor autonome, companiilor naţionale, asimilate grupurilor de unităţi, precum şi la nivelul autorităţilor şi instituţiilor publice care au în subordine sau în coordonare alte persoane juridice care angajează forţă de muncă. În cazul autorităţilor şi instituţiilor publice care au în subordine sau în coordonare alte persoane juridice care angajează forţă de muncă, contractul colectiv se încheie între conducătorul autorităţii sau instituţiei publice şi sindicatele legal constituite şi reprezentative, potrivit legii.

[625] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 609 din 13 iulie 2006.
[626] Art. I din Legea nr. 1/2016 pentru modificarea şi completarea Legii dialogului social nr. 62/2011

În contractele colective de muncă încheiate la nivel de sector de activitate, pentru personalul din sectorul bugetar, părţile vor stabili expres modalităţile de negociere a contractelor colective de muncă la nivelul autorităţilor şi instituţiilor care au în subordine sau în coordonare alte persoane juridice care angajează forţă de muncă, autorităţi/instituţii aflate în coordonarea sau în subordonarea autorităţii publice centrale."

Prin excepţie de la prevederile art. 129 alin. 3 contractele colective de muncă în sectorul bugetar se negociază, în condiţiile legii, după aprobarea bugetelor de venituri şi cheltuieli ale ordonatorilor de credite, în limitele şi în condiţiile stabilite prin acestea.

Drepturile salariale din sectorul bugetar se stabilesc prin lege în limite precise, care nu pot constitui obiect al negocierilor şi nu pot fi modificate prin contracte colective de muncă. În cazul în care drepturile salariale sunt stabilite de legi speciale între limite minime şi maxime, drepturile salariale concrete se determină prin negocieri colective, dar numai între limitele legale.

Clauzele cuprinse în contractele colective de muncă încheiate cu încălcarea prevederilor de mai sus sunt lovite de nulitate, iar răspunderea revine angajatorului.

În practica judecătorească s-a decis că „în interpretarea prevederilor art. 138 alin. (3)-(5) şi art. 142 alin. (2) din Legea nr. 62/2011, nulitatea unei clauze a contractului colectiv de muncă negociate cu nerespectarea art. 138 alin. (1)-(3) din Legea nr. 62/2011 poate fi cerută de către părţile interesate, fi e pe cale de acţiune, fi e pe cale de excepţie, respectiv poate fi invocată de către instanţă, din ofi ciu, pe durata existenţeicontractului colectiv de muncă."[627]

Negocierea acordurilor colective pentru funcţionarii publici se face (art.139) în conformitate cu dispoziţiile legale în materie.

Dispoziţiiie în această materie nu sunt fundamental diferite faţă de cele din sectorul privat, fiind o convenţie încheiată prin acordul comun al părţilor semnatare, contractul colectiv sau acordul colectiv de muncă nu trebuie să fie aprobate de conducerea instituţiei publice, cum ar fi, de exemplu, eventuala obligaţie de aprobare din partea consiliului local[628]

5.4. Negocierea contractelor colective de muncă

După 1990, în România, negocierea colectivă a fost statuată prin Legea nr.13/1991[629] privind contractul colectiv de muncă, iar la un interval de cinci ani, ca urmare a experienţei acumulate de partenerii sociali, a fost adoptată o nouă lege în materie, Legea nr. 130/1996[630] modificată la scurt timp prin Legea nr. 143/1997 şi apoi în anul 1998. De asemenea, Codul muncii din 2003 consacră întreg titlul al

[627] Notă la decizia civilă nr. 1035 din 21 februarie 2017, pronunţată de Curtea de Apel Bucureşti, secţia a VII-a pentru cauze privind confl icte de muncă şi asigurări sociale, în Revista română de dreptul muncii nr. 3/2017, p. 229

[628] Radu Ştefan Pătru, *Contractele şi acordurile colective de muncă, op.cit.*, p. 156

[629] Publicată în Monitorul Oficial, al României Partea I, nr. 32 din 2 septembrie 1991.

[630] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 184 din 19 mai 1998.

VIII-lea, art. 236-247, contractelor colective de muncă, dispoziţii abrogate aproape în totalitate prin Legea nr. 40/2011 privind modificarea şi completarea Codului muncii.

Aceste reglementări aveau în vedere prevederile Convenţiei Organizaţiei Internaţionale a Muncii nr. 154/1981 privind promovarea negocierii colective, ratificată de România prin Legea nr. 112/1990, şi de Recomandarea Organizaţiei Internaţionale a Muncii nr.163/1981[631]

Organizarea şi desfăşurarea negocierilor colective[632], precum şi încheierea contractelor colective de muncă sunt reglementate, în conformitate cu art. 127 de Legea dialogului social[633].

Contractele colective de muncă se pot negocia (art.128) la nivel de unităţi, grupuri de unităţi şi sectoare de activitate.

În literatura juridică s-a precizat că „această enumerare nu este limitativă, putându-se încheia şi convenţii colective de muncă teritoriale, din momemt ce legea recunoaşte atât oportunitatea cât şi legitimitatea asocierii sindicatelor sau patronatelor pe criterii teritoriale"[634].

În sistemul de drept al Federaţiei Ruse, precum şi în cel al Republicii Moldova, este permisă încheierea convenţiilor colective teritoriale, dar regimul juridic al acestora este reglementat în mod expres de lege. S-a arătat că „în prezent, legiuitorul român nu pare sa fi configurat această posibilitate pentru partenerii sociali. Pentru a putea fi posibilă încheierea contractului colectiv de muncă la nivel teritorial, ar trebui definit termenul de „teritoriu"... o altă problemă fiind reprezentativitatea partenerilor sociali[635].

Legea nr. 62/2011 elimină[636] negocierea contractului colectiv de muncă la nivel naţional[637], iar negocierile la nivelul ramurilor sunt înlocuite cu negocierile la nivel de sectoare, definite conform codului CAEN. S-a considerat[638] că acest lucru diminuează considerabil importanţa instituţiei contractului colectiv de muncă şi că salariaţii vor fi lipsiţi de un nivel de protecţie socială, întrucât la scară naţională va fi un instrument de protecţie mai puţin.

S-a spus că „argumentul fundamental pentru desfiinţarea contractului colectiv de muncă unic la nivel naţional cu efecte pentru toţi salariaţii din ţară a fost afectarea viabilităţii economice a angajatorilor... Legiuitorul, la presiunea patronatelor, îndeosebi cu capital străin, a introdus această măsură. Argumentul este însă numai parţial exact. Nu se poate spune că acest contract colectiv de

---

[631] Valer Dorneanu, *Dialogul....op.cit.*, p. 125.
[632] Alexandru Ţiclea, *Tratat, op.cit.*, p. 252
[633] Legea dialogului social a fost adoptată, în luna aprilie, prin asumarea răspunderii Guvernului în faţa Camerei Deputaţilor şi a Senatului, în şedinţa comună din data de 18 aprilie 2011 şi publicată ca act normativ, respectiv Legea nr. 62/2011 a dialogului social în Monitorul Oficial al României, Partea I, Nr. 322, din 10 mai 2011.
[634] V. Dorneanu, *Dreptul muncii, op.cit.*, p. 209-210
[635] Radu Ştefan Pătru, *Contractele şi acordurile colective de muncă, op.cit.*, p. 158
[636] Corina Cioroabă, *Legea dialogului social*, www.juridice.ro. 12 mai 2011.
[637] Dan Ţop, *Tratat...op. cit.*, p..129 şi urm.
[638] Radu Răzvan Popescu, *art.cit.*, p. 18.

muncă unic la nivel naţional nu era rezultatul acordului confederaţiilor sindicale şi patronale în cauză şi deci nu erau clauze impuse. Este adevărat că, fiind rezultatul unei negocieri, existau clauze care antrenau cheltuieli pentru angajator pe care pur şi simplu normele legale nu le impuneau. Numai că angajatorul, ca parte în relaţiile de muncă, fie individuale, fie colective, îşi asumă riscul contractului respectiv, individual sau colectiv, şi ca urmare nu era anormal să fie majorari ale cheltuielilor cu forţa de muncă..."[639]

În privinţa eliminării contractului colectiv de muncă unic la nivel naţional, Curtea Constituţională a reţinut[640] că „textul art. 41 alin. 5 din Constituţie nu prevede şi nu garantează negocierile colective la nivel naţional, astfel încât cadrul în care se desfăşoară acestea este cel stabilit de către legiuitor. În caz contrar, s-ar ajunge la absolutizarea dreptului la negocieri colective, drept care trebuie să ţină cont de condiţiile economice şi sociale existente în societate la moment dat. Este vorba de menţinerea unui echilibru just între interesele patronatului şi al sindicatelor; desigur, vor exista domenii în care condiţiile economice şi sociale permit încheierea unor contracte colective de muncă mult mai favorabile angajaţilor, iar altele în care drepturile sunt negociate la un nivel inferior, astfel încât printr-un contract colectiv la nivel naţional aceştia din urmă ar avea drepturi mai mari faţă de cât permite în mod obiectiv domeniul în care lucrează, cea ce afectează viabilitatea economică a angajatorilor din acest domeniu".

S-a apreciat „decizia Curţii ca fiind vădit eronată, instanţa permiţând aplicabilitatea dispoziţiilor legale aflate într-un profund conflict cu normele constituţionale. S-a renunţat la contractul colectiv de muncă unic la nivel naţional, care avea efecte obligatorii pentru toţi salariaţii din întreaga ţară, fără a se înlătura posibilitatea părtilor de a încheia contract colectiv de muncă la nivel naţional, care să îşi producă efectele doar pentru părţile semnatare, respectiv un contract civil"[641].

În doctrină s-a subliniat că „din păcate, reglementarea adusă contractelor colective de muncă prin Legea nr. 62/2011 a condus la scăderea drastică a numărului acestora .... şi ca urmare a renunţării la contractual colectiv de muncă unic la nivel naţional..."[642] dar şi că „ar fi fost firesc şi util ca Legea nr. 62/201 1 să fi menţinut posibilitatea încheierii, în continuare, a contractului colectiv de muncă unic la nivel naţional. Dar, spre deosebire de perioada anterioară, efectele acestui contract ar fi urmat să se producă numai între părţile semnatare. Concomitent, dacă se aprecia că este necesar, ar fi trebuit ca efectele contractului colectiv de la nivel naţional să se fi putut extinde potrivit procedurii expres prevăzute de lege (atunci când s-ar fi cerut de către semnatari, s-ar fi aprobat de către Consiliul Naţional Tripartit pentru Dialog Social şi s-ar fi comunicat prin ordin al ministrului de resort)"[643].

639 Radu Ştefan Pătru, *Contractele şi acordurile colective de muncă, op.cit.*, p. 223-224
640 Decizia nr. 574/2011 publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 368 din 26 mai 2011.
641 Radu Ştefan Pătru, *Contractele şi acordurile colective de muncă, op.cit.*, p. 226
642 Alexandru Ţiclea, *Tratat, op.cit.*, p. 249
643 I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic...*, *op. cit*, p. 158

Criteriul de apartenenţă la sectoarele de activitate este cel al obiectului principal de activitate înregistrat la registrul comerţului, conform codului CAEN.

Unităţile din acelaşi sector de activitate definite prin apartenenţa la aceeaşi diviziune, grupă sau clasă, conform codului CAEN, se pot constitui voluntar în grupuri de unităţi, în vederea negocierii contractelor colective la nivelul respectiv.

Prin Hotărârea Guvernului nr.1260/2011 privind sectoarele de activitate stabilite conform Legii nr. 62/2011[644], pot fi încheiate contracte sectoriale de muncă pentru 29 de sectoare de activitate în baza codurilor CAEN.

Potrivit anexei acestui act normativ se pot încheia contracte colective de muncă în următoarele sectoare: Agricultură, acvacultură şi pescuitul. Silvicultură şi economia vânatului. Industria extractivă. Energie, petrol şi gaze şi minerit energetic. Industria alimentară, a băuturilor şi tutunului. Industria textilă, produse textile, îmbrăcăminte. Pielărie şi încălţăminte. Exploatarea şi prelucrarea primară a lemnului. Fabricarea hârtiei şi a produselor din hârtie. Industria chimică şi petrochimică şi activităţi conexe. Industria sticlei şi a ceramicii fine. Industria materialelor de construcţii – fabricarea altor produse din minerale nemetalice. Industria metalurgică. Industria construcţiilor de maşini şi construcţii metalice. Industria echipamentelor electrice, electronice şi mecanică fină. Alte activităţi industriale. Industria mobilei. Alte activităţi industriale. Servicii comunitare şi utilităţi publice. Gestionarea deşeurilor, activităţi de decontaminare şi de protecţie a mediului. Construcţii civile şi industriale. Comerţ. Transporturi terestre şi servicii conexe. Transporturi pe apă şi servicii conexe. Transporturi aeriene şi servicii conexe. Poşta şi curierat. Turism, hoteluri şi restaurante. Cultura şi mass-media. Tehnologia informaţiei şi telecomunicaţii. Activităţi financiare, bancare şi de asigurări. Servicii de asistenţă, consultanţă, suport. Alte activităţi de servicii. Administraţie publică. Activităţi ale organizaţiilor şi organismelor extrateritoriale. Învăţământ preuniversitar. Învăţământ superior şi cercetare. Sănătate. Activităţi sanitar-veterinare. Asistenţă socială. Activităţi sportive, jocuri de noroc şi pariuri. Alte activităţi asociative.

Reglementările adoptate de Guvern permit federaţiilor sindicale şi patronale iniţierea demersurilor necesare pentru constatarea de către instanţele judecătoreşti competente a reprezentativităţii la nivel de sector de activitate, precum şi negocierea şi încheierea contractelor colective de muncă la nivel sectorial.

Angajatorii care intenţionează să negocieze contract colectiv de muncă la nivel de grup de unităţi pot constitui în mod voluntar grupul de unităţi, atât prin hotărâre judecătorească de constituire, cât şi prin proces-verbal sau orice altă convenţie scrisă între părţi.

În art. 128 alin. 4 se arată că fac parte din contractele colective de muncă şi convenţiile dintre părţile semnatare ale acestora prin care se soluţionează conflictele colective de muncă, precum şi hotărârile arbitrale în această materie,

[644] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 933, din 29 decembrie 2011.

începând cu data pronunţării acestora. Hotărârile arbitrale se transmit depozitarului contractului colectiv de muncă pentru înregistrare.

Negocierea colectivă este obligatorie[645], se precizează în art. 129 alin. 1, numai la nivel de unitate, cu excepţia cazului în care unitatea are mai puţin de 21 de angajaţi, iar iniţiativa negocierii aparţine angajatorului sau organizaţiei patronale. Faţă de asemenea dispoziţii, se poate targe concluzia că la celelalte niveluri, de ramură sau sector de activitate, negocierea este facultativă

În literatura juridică s-a subliniat că „a obliga la încheierea contractului colectiv ar fi o intruziune gravă în voinţa internă a părţilor, care, conform dispoziţiilor legale, au doar obligaţia de a se aşeza la masa negocierilor şi a găsi cele mai bune soluţii pentru îmbunătăţirea relaţiilor de muncă de la nivelul respectiv"[646].

Partenerii sociali sunt cei care stabilesc[647] procedura negocierii în limitele legii şi a bunelor moravuri.

S-a subliniat că „legislaţia în vigoare nu justifică aşa-numita teorie a drepturilor câştigate. Astfel, negocierea contractelor colective de muncă porneşte de la nivelul prevăzut pentru drepturile salariaţilor de lege şi de contractele colective de muncă încheiate la nivel superior. Nu există nicio prevedere legală care să oblige părţile să pornească negocierea de la contractul colectiv de muncă ce fusese încheiat anterior la nivelul la care această negociere are loc[648].

Este necesar ca iniţierea negocierii colective să se facă cu cel puţin 45 de zile calendaristice înaintea expirării contractelor colective de muncă sau a expirării perioadei de aplicabilitate a clauzelor stipulate în actele adiţionale la contractele colective de muncă. S-a afirmat că, din raţiuni care ţin tot de corelarea termenelor stabilite de legiuitor pentru negocierea colectivă, ar trebui ca şi acest termen să fie tot de 60 de zile, astfel încât contractul colectiv de muncă nou încheiat să intre în vigoare la încetarea celui încheiat anterior[649]

În cazul în care angajatorul sau organizaţia patronală nu iniţiază negocierea, aceasta va începe la cererea scrisă a organizaţiei sindicale reprezentative sau a reprezentanţilor angajaţilor, în termen de cel mult 10 zile calendaristice de la comunicarea solicitării.

Durata[650] negocierii colective nu poate depăşi 60 de zile calendaristice decât prin acordul părţilor.

Contractele colective de muncă pot să prevadă renegocierea periodică a oricăror clauze convenite între părţi.

---

[645] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic...2017, op. cit*, p. 176
[646] Radu Ştefan Pătru, *Contractele şi acordurile colective de muncă, op.cit.*, p. 49
[647] Marioara Ţichindelean, *Dreptul colectiv al muncii, op. cit.*, p. 105
[648] Luminiţa Dima, *op. cit.*, p. 12
[649] Alexandru Ţidea, *Declanşarea negocierii colective*, în Revista română de dreptul muncii, nr. 8/2011, p. 45.
[650] Dan Ţop, *Tratat...op. cit.*, p..122

În termen de 5 zile calendaristice de la data declanşării procedurilor de negociere, angajatorul sau organizaţia patronală are obligaţia (art. 130) să convoace toate părţile îndreptăţite în vederea negocierii contractului colectiv de muncă.

La prima şedinţă de negociere se stabilesc informaţiile publice şi cu caracter confidenţial[651] pe care angajatorul le va pune la dispoziţia delegaţilor sindicali sau ai reprezentanţilor angajaţilor, conform legii, şi data până la care urmează a îndeplini această obligaţie.

Informaţiile pe care angajatorul sau organizaţia patronală le va pune la dispoziţia delegaţilor sindicali ori a reprezentanţilor angajaţilor, după caz, vor cuprinde cel puţin date referitoare la:

a) situaţia economico-financiară la zi;
b) situaţia ocupării forţei de muncă.

În doctrină se recomandă ca partea care pune la dispoziţie informaţii de natură confidenţială să fie suficient de diligentă, astfel încât transmiterea informaţiilor cu caracter confidenţial să poată fi probată într-un eventual proces în instanţă. Dacă însă părţile nu consacră contractual obligaţia de confidenţialitate, neexistand un contract colectiv de muncă aplicabil care să prevadă regimul juridic al acestei obligaţii, şi nici nu se încheie un contract în acest sens, răspunderea va fi civil delictuală[652].

Tot la prima şedinţă de negociere părţile vor consemna în procesul-verbal următoarele:

a) componenţa nominală a echipelor de negociere pentru fiecare parte, în baza unor împuterniciri scrise;
b) nominalizarea persoanelor mandatate să semneze contractul colectiv de muncă;
c) durata maximă a negocierilor convenită de părţi;
d) locul şi calendarul reuniunilor;
e) dovada reprezentativităţii părţilor participante la negocieri;
f) dovada convocării tuturor părţilor îndreptăţite să participe la negociere;
g) alte detalii privind negocierea.

Data la care se desfăşoară prima şedinţă de negociere reprezintă data la care se consideră că negocierile au fost declanşate. La fiecare şedinţă de negociere se vor încheia procese verbale semnate de reprezentanţii mandataţi ai părţilor în care se va consemna conţinutul negocierilor.

La negocierea clauzelor şi la încheierea contractelor colective de muncă, precizează art.131, părţile sunt egale şi libere. fiind interzisă orice imixtiune a autorităţilor publice, sub orice formă şi modalitate, în negocierea, încheierea, executarea, modificarea şi încetarea contractelor colective de muncă.

---

651 Regimul informaţiilor confidenţiale puse la dispoziţie de angajator este cel stabilit prin Legea nr. 467/2006 privind cadrul general de informare şi consultare a angajaţilor.

652 A.A. Moise, *Noul Cod Civil. Comentariu pe articole. Art. 1-2664, coordonatori Fl.A. Baias, E. Chelaru, R. Constantinovici, I. Macovei*, Editura CH Beck, Bucureşti, 2012, p. 1240.

În principiu, angajatorul, dacă doreşte, poate negocia cu privire la orice drept sau inters al său ori al salariaţilor săi[653]. S-a menţionat că „anumite aspecte legate de raporturile de muncă nu pot, în mod obiectiv, să constituie obiect al negocierii colective"[654], cum ar fi jurisidcţia muncii sau securitatea socială a salariaţilor realizată prin sistemul de pensii.

Clauzele contractelor colective de muncă pot stabili (art.132) drepturi şi obligaţii numai în limitele şi în condiţiile prevăzute de lege. La încheierea contractelor colective de muncă, prevederile legale referitoare la drepturile angajaţilor au un caracter minimal.

Contractele colective de muncă nu pot conţine clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celor stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivel superior, iar contractele individuale de muncă nu pot conţine clauze care să stabilească drepturi la niveluri inferioare celor stabilite prin contractele colective de muncă aplicabile.

În literatura juridică s-a menţionat că „prin contractele colective de muncă, indiferent de nivelul acestora, este inadmisibilă orice derogare *in melius* (în favoarea salariaţilor) dacă norma legală are un caracter imperativ şi, totodată, dă expresie unui interes de ordine publică (de exemplu, data încetării contractului individual de muncă în cazul art. 56 alin. 1 lit. c din Codul muncii), dimpotrivă, o atare derogare *in melius* este admisibilă, dacă norma legală (de la care se derogă), chiar dacă are un caracter imperativ, ocroteşte cu precădere interesele părţilor (de exemplu, clauza potrivit căreia salariatul, pe perioada preavizului, poate solicita învoire pentru căutarea altui loc de muncă)"[655]

În ceea ce priveşte personalul bugetar, potrivit art. 138[1] din Legea nr. 1/2016, în contractele colective de muncă încheiate la nivel de sector de activitate părţile vor stabili în mod expres modalităţile de negociere a contractelor colective la nivelul autorităţilor şi instituţiilor ce au în subordine/coordonare alte persoane juridice care angajează forţă de muncă, autorităţi/instituţii aflate în coordonarea/subordonarea autorităţii publice centrale.

5.5. Încheierea şi înregistrarea contractelor colective de muncă

În scopul asigurării participării la negocierea contractelor colective de muncă la nivel de sector de activitate, grup de unităţi şi unităţi, angajatorii sau organizaţiile patronale vor transmite, potrivit art. 140, tuturor părţilor îndreptăţite să negocieze[656] contractul colectiv de muncă anunţul privind intenţia de începere a negocierilor colective.

---

[653] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic...2017, op. cit*, p. 180

[654] Marioara Ţichindelean, *Dreptul colectiv al muncii, op. cit.*, p. 111

[655] Ştefan Dan Piţigoi, *Discuţii asupra câtorva probleme privind contradicţia dintre unele clauze ale contractelor colective de muncă încheiate la nivel de grupuri de unităţi say de sectiare de activitate aplicabile pentru anii 2014-2015 şi legislaţia muncii în vigoare*, în „Dreptul" nr.11/2014, p. 186

[656] Dan Ţop, *Tratat...op. cit.*, p.122

În cazul în care angajatorul sau organizaţia patronală nu a iniţiat negocierile în conformitate cu prevederile art. 129 alin. 3, organizaţia sindicală sau reprezentanţii angajaţilor, după caz, care iniţiază negocierile conform art. 129 alin. 5 vor transmite tuturor părţilor îndreptăţite să participe la negociere anunţul privind intenţia de începere a negocierilor colective.

Anunţul va fi transmis în formă scrisă tuturor părţilor îndreptăţite să negocieze contractul colectiv de muncă, cu cel puţin 15 zile înainte de data începerii negocierilor.

Acestea vor confirma în scris primirea respectivului anunţ şi acceptarea sau refuzul participării la negociere. Lipsa unui răspuns scris, coroborată cu prezentarea dovezii de invitare la negocieri, va fi interpretată ca refuz de participare la negocieri.

Neinvitarea la negocieri a tuturor părţilor îndreptăţite să negocieze contractul colectiv de muncă constituie motiv[657] de neînregistrare a contractului colectiv de muncă negociat.

Contractul colectiv de muncă se încheie (art.141) pe o perioadă determinată, care nu poate fi mai mică de 12 luni şi mai mare de 24 luni. Părţile pot hotărî prelungirea aplicării contractului colectiv de muncă, în condiţiile stabilite de prezenta lege, o singură dată, cu cel mult 12 luni.

S-a spus că „legiuitorul român a fost constant, de-a lungul timpului prin a reglementa o perioadă determinată pentru valabilitatea contractului colectiv de muncă... fapt care se datorează dinamicii vieţii economice şi a relaţiilor de muncă, aceste realităţi impunând un termen determinat pentru contractul colectiv..."[658]

S-a subliniat că „formularea generică a acestui text trehuie interpretată în sensul că, regula perioadei determinate de cel puţin 12 luni, este valabilă pentru orice tip de convenţie colectivă, atât pentru cele de la nivelul unităţilor, cât şi pentru cele încheiate pe grupuri de unităţi şi/sau sectoare de activitate... noua reglementare corespunde dinamicii transformărilor economico sociale de la noi cât şi a fluctuaţiilor de ordin legislativ, şi mai ales, evoluţiei procesului inflaţionist"[659].

În cazul în care într-o unitate nu există un contract colectiv de muncă, părţile pot conveni negocierea acestuia în orice moment.

Contractul colectiv de muncă se impune[660] prin clauzele sale părţilor contractului individual. S-a spus că literatura juridică şi practica „au identificat trei categori de clauze care pot fi cuprinse în conţinurtul contractului: clauze referitoare la acele drepturi ale salariaţilor cu privire la acordarea şi cuantumul cărora legislaţia în vigoare prevede că se stabilesc prin contractele colective de muncă; Clauze referitoare la acele drepturi ale salariaţilor cu privire la stabilirea şi cuantumul cărora legislaţia în vigoare nu face nicio referiré; Clauze care prevăd un nivel mai ridicat al drepturilor salariaţilor decât cel stabilit prin dispoziţiile legale în vigoare"[661].

---

[657] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic... , 2014,op. cit*, p. 174
[658] Radu Ştefan Pătru, *Contractele şi acordurile colective de muncă, op.cit.*, p. 158
[659] V. Dorneanu, *Dreptul muncii, op.cit*, p. 217.
[660] A. Ţiclea, *Tratat..*, 2012, *op.cit*, p.253
[661] Luminiţa Dima, *op.cit.*, p. 335

În literatura juridică s-a subliniat că „partea obligatorie a contractului colectiv de muncă cuprinde drepturile și obligațiile părților contractante. Principala obligație este cea de pace socială în virtutea căreia, pe durata de aplicare a contractului colectiv, niciuna dintre părțile contractante un este îndreptățită să declanșeze un conflict colectiv de muncă în scopul modificării clauzelor contractule. Aceasta obligație este abordată diferit în sistemele legislative, astfel: obligația de pace socială este calificată drept obligație juridică (Germania, Suedia, Elveția, S.U.A.); obligația de pace socială, fără a avea pe deplin caracter juridic, produce anumite efecte cât privește limitele declanșării unor conflicte colective de muncă (Franța, Italia); obligația de pace socială este lipsită de orice efect juridic având relevanță pe planul dreptului doar în mod excepțional (Marea Britanie)"[662].

Clauzele cuprinse în contractele colective de muncă care sunt negociate cu încălcarea prevederilor art. 132 sunt lovite potrivit art. 142, de nulitate. Nulitatea clauzelor contractuale se constată de către instanțele judecătorești competente, la cererea părții interesate, fie pe cale de acțiune, fie pe cale de excepție.

Din interpretarea textului reiese că nulitatea nu poate fi decât judiciară, însă s-a apreciat că nimic nu împiedică părțile să constate nulitatea de comun acord[663].

În cazul constatării nulității unor clauze de către instanța judecătorească, părțile pot conveni renegocierea acestora. Până la renegocierea clauzelor a căror nulitate a fost constatată, acestea sunt înlocuite cu prevederile mai favorabile angajaților, cuprinse în lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivelul superior, după caz.

Contractele colective de muncă și actele adiționale la acestea se încheie (art. 143) în formă scrisă și se înregistrează[664] prin grija părților, după cum urmează:

a) contractul colectiv de muncă la nivel de unitate, la inspectoratul teritorial de muncă;
b) contractele colective de muncă încheiate la nivelul grupurilor de unități și al sectoarelor de activitate, la Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale.

„Înregistrarea contractului colectiv de muncă, depozitul său legal, condiționează intrarea sa în vigoare, întrucât din momentul înregistrării sale clauzele contractului devin opozabile un doar față de cei care l-au semnat, cât și față de terți"[665].

Dosarul întocmit în vederea înregistrării va cuprinde:

a) contractul colectiv de muncă, în original, redactat în atâtea exemplare câte părți semnatare sunt, plus unul pentru depozitar, semnate de către părți;
b) dovada convocării părților îndreptățite să participe la negociere;
c) împuternicirile scrise pentru reprezentanții desemnați în vederea negocierii și semnării contractului colectiv de muncă;

---

[662] Claudia- Ana Moarcăș Costea, *Dreptul colectiv al muncii, op. cit.*,p. 189
[663] Dragoș Brezeanu, *Regimul juridic al nulității în raporturile de muncă*, Editura C H Beck, București, 2017, p. 302
[664] Alexandru Țiclea, *Tratat, op.cit.*, p. 260
[665] Alexandru Athanasiu, *Comentariul articolului 16 din Codul muncii*,în Curierul Judiciar, nr. 2/2012, p. 84.

d) dovezile de reprezentativitate ale părţilor. În cazul grupului de unităţi constituit numai pentru negocierea unui contract colectiv de muncă la acest nivel, dovezile de reprezentativitate pot fi cele ale membrilor părţii sindicale, conform art. 134 lit. b şi art. 135 alin. (2), partea patronală făcând dovada constituirii grupului de unităţi, conform prevederilor art. 128 alin. (3), în vederea negocierii;
e) procesele-verbale ale negocierii, redactate în atâtea exemplare câte părţi semnatare sunt, plus unul pentru depozitar, conţinând poziţia părţilor;
f) pentru contractele colective de muncă încheiate la nivel de sector de activitate, mandatele speciale prevăzute la art. 136 alin. (2)

În cazul contractelor negociate la nivelul sectoarelor de activitate, contractul colectiv de muncă va fi înregistrat la nivelul respectiv numai în situaţia în care numărul de angajaţi din unităţile membre ale organizaţiilor patronale semnatare este mai mare decât jumătate din numărul total al angajaţilor din sectorul de activitate. În caz contrar, contractul va fi înregistrat drept contract la nivel de grup de unităţi.

Pentru contractele la nivel de sector de activitate sau grup de unităţi, dosarul va cuprinde suplimentar şi lista unităţilor cărora li se aplică contractul în conformitate cu mandatele speciale prevăzute la art. 136 alin. 2. În cazul în care este îndeplinită condiţia prevăzută la alin. 3, aplicarea contractului colectiv de muncă înregistrat la nivelul unui sector de activitate va fi extinsă la nivelul tuturor unităţilor din sector, prin ordin al ministrului muncii, familiei şi protecţiei sociale, cu aprobarea Consiliului Naţional Tripartit, în baza unei cereri adresate acestuia de către semnatarii contractului colectiv de muncă la nivel sectorial.

Înregistrarea contractelor colective de muncă are un caracter constitutiv[666], deoarece, de la această dată sau de la data ulterioară înregistrării stabilită de părţi, contractul colectiv de muncă produce efecte juridice. În practica instantelor judecatoreşti s-a stabilit ca un contract colectiv de muncă neînregistrat „este inaplicabil şi inexistent din punct de vedere juridic"[667].

S-a mai spus că „formalitatea înregistrării contractului colectiv condiţionează aplicabilitatea contractului, deoarece acesta este un contract solemn unde înregistrarea conform legii în vigoare condiţionează aplicarea sa şi, deci, devine o condiţie de validitate a contractului"[668]

Contractele colective de muncă se aplică, în conformitate cu art. 144, de la data înregistrării lor la autoritatea competentă sau de la o dată ulterioară, potrivit convenţiei părţilor.

În doctrină s-a propus *de lege ferenda* „introducerea unei a doua teze la art. 144 alin. 1 din Legea dialogului social nr. 62/2011: După îndeplinirea obligaţiei prevăzute la art. 17 alin. 3 lit. m C. muncii, angajatorul are obligaţia de a informa

[666] Radu Ştefan Pătru, *Contractele şi acordurile colective de muncă, op.cit.*, p. 161
[667] Curtea de Apel Timişoara, Secţia de conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 8/2007, în I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic…* , *op. cit*, p. 170
[668] Dragoş Brezeanu, *op. cit*, p. 305

fiecare salariat în parte cu privire la contractul colectiv de muncă aplicabil, modul concret de informare stabilindu-se prin acesta sau prin regulamentul intern"[669].

Contractele colective de muncă la nivel de sectoare de activitate şi grupuri de unităţi, precum şi actele adiţionale la acestea vor fi publicate[670] în Monitorul Oficial al României, Partea a V-a, prin grija părţilor semnatare. În cazul nepublicării nu intervine sancţiunea nulităţii, putându-se aplica, cel mult, o amendă contravenţională[671].

Ministerul Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale sau, după caz, inspectoratele teritoriale de muncă vor proceda (art.145) la înregistrarea contractelor colective de muncă după verificarea îndeplinirii condiţiilor procedurale prevăzute de lege, nefiind „simplii depozitari ai contractelor colective de muncă"[672]. Dacă aceste condiţii nu sunt îndeplinite, contractele colective de muncă vor fi restituite semnatarilor pentru îndeplinirea condiţiilor legale. Ministerul Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale va publica pe pagina de internet contractele colective la nivel de sector de activitate şi grup de unităţi.

Potrivit art. 146, contractele colective de muncă nu vor fi înregistrate dacă:

a) părţile nu au depus dosarul în conformitate cu prevederile art. 143 alin. 2;
b) nu sunt semnate de către organizaţii sindicale care reprezintă mai mult de jumătate din totalul angajaţilor din sectorul sau grupul de unităţi pentru care s-a negociat contractul;
c) reprezentantul oricărei părţi care a participat la negocieri, nu a fost de acord cu oricare dintre clauzele contractului şi acest fapt a fost consemnat în procesul-verbal de negociere.

La nivel de unitate, contractul colectiv de muncă va fi înregistrat fără semnătura tuturor părţilor numai în cazul în care partea semnatară care reprezintă angajaţii acoperă mai mult de jumătate din totalul angajaţilor. S-a spus că modul în care părţile contractuale respectă condiţiile procedurale referitoare la înregistrare este supus verificării autorităţilor competente la care se înregistrează acest act"[673].

Împotriva refuzului înregistrării contractelor colective de muncă părţile interesate se pot adresa, conform art. 147, instanţelor judecătoreşti în condiţiile Legii contenciosului administrativ nr. 554/2004, cu modificările şi completările ulterioare.

S-a statuat de instanţa supremă[674], că se poate ataca nu numai un act de respingere a înregistrarii, ci chiar şi actul de înregistrare a unui contract colectiv de muncă, dacă prin acesta se vatămă interesele legitime ale unei persoane.

---

[669] Ana Ştefănescu, *Consideraţii privind indicarea contractului colectiv de muncă aplicabil în contractul individual de muncă*,, în Revista română de dreptul muncii nr. 6/2017, p. 27
[670] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic... , 2017,op. cit*, p. 185
[671] Dragoş Brezeanu, *op. cit*, p. 305
[672] V. Dorneanu, *Dreptul muncii.... op.cit.*, p. 216
[673] Marioara Ţichindelean, *Dreptul colectiv al muncii, op. cit.*, p. 137
[674] ICCJ, Decizia nr. 619 din 1 februarie 2007, www.jurisorudenta.org

5.6. Executarea, interpretarea, modificarea, suspendarea şi încetarea contractului colectiv de muncă

Executarea presupune, aşa cum s-a precizat în doctrină[675], aducerea la îndeplinire a clauzelor contractuale.

Clauzele contractelor colective de muncă produc efecte (art. 133) după cum urmează[676]:

a) pentru toţi angajaţii din unitate, în cazul contractelor colective de muncă încheiate la acest nivel;
b) pentru toţi angajaţii încadraţi în unităţile care fac parte din grupul de unităţi pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă;
c) pentru toţi angajaţii încadraţi în unităţile din sectorul de activitate pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă şi care fac parte din organizaţiile patronale semnatare ale contractului.

În legătură cu art. 133, în doctrină s-a arătat „clauzele produc efecte faţă de toţi salariaţii din unitate, soluţie normală câtă vreme în domeniul relaţiilor de muncă funcţionează principiul egalităţii şi al nediscriminării, excepţie de la relativitatea efectelor actului juridic art. 1270 cod civil"[677]

Legea elimină aplicarea „*erga omnes*"[678] a contractelor colective de muncă şi stabileşte ca la nivel de sector de activitate contractul colectiv de muncă se aplică doar pentru unităţile care fac parte din organizaţiile patronale semnatare ale contractului.

„Înregistrarea contractului colectiv de muncă, depozitul său legal, condiţionează intrarea sa în vigoare, întrucât din momentul înregistrării sale clauzele contractului devin opozabile un doar faţă de cei care l-au semnat, cât şi faţă de terţi"[679].

La fiecare dintre nivelurile prevăzute mai sus se încheie şi se înregistrează un singur contract colectiv de muncă. În contractele colective de muncă la orice nivel clauzele aplicabile angajaţilor încadraţi cu contract individual de muncă în sectorul bugetar vor respecta în mod obligatoriu prevederile art. 138.

Dispoziţiile art. 143 alin. 5, arată că aplicarea contractului colectiv de muncă înregistrat la nivelul unui sector de activitate va fi extinsă la nivelul tuturor unităţilor din sector, prin ordin al ministrului muncii, familiei şi protecţiei sociale, cu aprobarea Consiliului Naţional Tripartit, în baza unei cereri adresate acestuia de către semnatarii contractului colectiv de muncă la nivel sectorial. „Instituţia extinderii contractelor colective de muncă încheiate la nivel de sector este stabilită de legiuitor în scopul asigurarii aplicabilităţii unui contract colectiv de muncă

---

675 Alexandru Ţiclea, *Tratat, op.cit.*, p. 265
676 I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic... , 2017,op. cit*, p. 188
677 A Ţiclea, *Efectele contractelor colective de muncă*, în Revista română de dreptul muncii, nr. 5/2012, p.14.
678 Corina Cioroabă, *Legea dialogului social*, www.juridice.ro. 12 mai 2011.
679 Alexandru Athanasiu, *Comentariul articolului 16 din Codul muncii*,în Curierul Judiciar, nr. 2/2012, p. 84.

încheiat la acest nivel pentru toate unităţile din sectorul respectiv. Aceasta instituţie este cu atât mai relevantă, cu cât în desfăşurarea regimului sau juridic implică intervenţia statului, care prin intermediul instituţiilor sale poate decide, la cerere, extinderea contractului colectiv de muncă încheiat la nivelul unui sector de activitate. Cu toate acestea, contractul colectiv nu devine un act de drept public, ci rămâne un act de drept privat..."[680]

În literatura juridică s-a subliniat că „referitor la efectele clauzelor contractelor colective de muncă încheiate la nivelurile superioare este necesară, pentru stabilirea corectă a sferei de manifestare a opozabilităţii clauzelor contractelor colective de muncă, corelarea lit. b şi c ale art. 133 alin. 1, pe de o parte, cu dispoziţiile art. 143 alin. 4 şi 5 şi ale art. 138 alin. 2 din Lege, pe de altă parte."[681]

Legea statuează regula conform căreia la nivelul unei unităţi se poate încheia un singur contract colectiv de muncă, iar clauzele acestuia produc efecte pentru toţi angajaţii unităţii în cauză.

În cazul în care are loc un transfer de unitate sau parte de unitate, drepturile şi obligaţiile cedentului care decurg din contractul colectiv de muncă se transfera integral cesionarului, cu condiţia existenţei contractului la data transferului unităţii sau a unei părţi di aceasta.

Astfel, în măsura în care exista deja un contract colectiv de muncă în vigoare pentru cedent, cesionarului i se vor aplica două contracte colective de muncă: cel încheiat de cesionar în ceea ce îi priveşte pe angajaţii iniţiali ai acestuia şi angajaţii existenţi după data transferului şi cel încheiat de cedent în ceea ce îi priveşte pe angajaţii transferaţi.

Aceasta nu reprezintă o excepţie veritabilă de la regula încheierii unui singur contract colectiv de muncă la nivelul unităţii, având în vedere ca doar unul dintre cele două contracte aplicabile a fost încheiat la acest nivel.

Cel de al doilea contract colectiv de muncă, adică cel încheiat de cedent, a fost preluat de la acesta din urmă.

Pe de alta parte însă, în situaţia transferului de unitate sau parte de unitate, în general, regula conform căreia clauzele contractului colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate produc efecte pentru toţi angajaţii unităţii, nu se aplică.

Contractul colectiv de muncă încheiat la nivelul cesionarului nu va produce efecte în ceea ce îi priveşte pe angajaţii transferaţi de la cedent, aceştia rămânând supuşi contractului colectiv de muncă încheiat la nivelul cedentului.

Cu titlu de excepţie, legea prevede o situaţie în care angajaţii transferaţi beneficiază de contractul colectiv de muncă încheiat la nivel cesionarului. Astfel, în cazul în care unitatea sau partea de unitate transferată nu îşi păstrează

---

680 Radu Ştefan Pătru, *Contractele şi acordurile coelctive de muncă, op.cit.*, p. 186

681 Aurelian Gabriel Uluitu, *Soluţii actuale de reglementare din legislaţia muncii necesar a fi urgent revăzute de către legiuitor*, în Curierul Judiciar, nr. 2/2012, p. 98.

autonomia, iar contractul colectiv de muncă încheiat la nivelul cesionarului este mai favorabil, angajaţilor transferaţi li se va aplica acesta din urmă."[682]

Executarea contractului colectiv de muncă este obligatorie, precizează art. 148, pentru părţi. Neîndeplinirea obligaţiilor asumate prin contractul colectiv de muncă atrage răspunderea părţilor care se fac vinovate de aceasta.

S-a subliniat că în ceea ce priveşte acordurile colective că respectarea obligaţiilor asumate prin aceste acorduri nu este condiţionată[683] de încheierea subsecventă a unor acorduri detaliate.

După cum s-a apreciat în doctrină[684] întrucât nici Codul muncii şi nici Legea nr. 62/2011 nu precizează modul în care trebuie interpretate clauzele contractului colectiv de muncă, acestea pot fi interpretate fie prin acordul părţilor, fie prin aplicarea regulilor generale de drept comun (art. 1266-1269 Cod civil) cu particularitatea că, sensul anumitor clauze echivoce trebuie apreciat în favoarea salariaţilor[685].

În acest sens „Codul Civil a consacrat sediul juridic al interpretării clauzelor contractuale la art. 1266-1269, stabilind regulile generate de interpretare. Astfel, interpretarea dispoziţiilor contractuale se face după voinţa părţilor, iar nu după sensul literal al termenilor. Se va lua în considerare scopul urmărit de părţi la momentul încheierii contracteior, modul în care s-au purtat negocierile înainte de încheierea contractului, practicile agreate n comun de catre părţi şi comportamentul lor după încheierea contractului"[686]

Toate regulile de interpretare, alcătuiesc un tot indisolubil[687], şi ca urmare trebuie utilizate împreună şi dacă, şi în aceste condiţii există divergenţe, angajatorul poate sesiza instanţa de judecată spre a se ajunge la o interpretare judiciară. Nimic nu împiedică ca partenerii sociali, având în vedere însemnătatea interpretării să înscrie printre clauzele contractului colectiv o prevedere prin care să se instituie o comisie paritară[688] pentru rezolvarea unei asemenea probleme.

Clauzele contractului colectiv de muncă pot fi modificate (art.149) pe parcursul executării lui, în condiţiile legii, ori de câte ori toate părţile îndreptăţite să negocieze contractul colectiv de muncă convin acest lucru.

Modificările[689] aduse contractului colectiv de muncă se consemnează, arată art. 150, într-un act adiţional semnat de toate părţile care au încheiat contractul. Actul adiţional se transmite în scris organului la care a fost înregistrat contractul colectiv de muncă şi tuturor părţilor semnatare şi produce efecte de la data înregistrării acestuia în condiţiile prezentei legi sau de la o dată ulterioară, potrivit convenţiei părţilor.

---

682 *Coexistenţa mai multor contracte colective de muncă încheiate la nivel de unitate*, în www.avocatura.com
683 Marioara Ţichindelean, *Dreptul colectiv al muncii, op. cit.*, p. 156
684 I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic...,2017, op. cit.*, p. 194
685 D. Ţop, *Tratat....op.cit.*, p.127.
686 Radu Ştefan Pătru, *Contractele şi acordurile colective de muncă, op.cit.*, p. 161
687 Alexandru Ţiclea, C. Tufan, *op. cit.*, p. 190.
688 Valer Domeanu, *Dialogul....op.cit.*, p. 160.
689 Alexandru Ţiclea, *Tratat, op.cit.*, p. 266

Modificarea sau adoptarea unui nou contract colectiv atrage eo ipso, dacă are calitatea de contract colectiv aplicabil[690] modificarea ori completarea contractelor individuale de muncă.

Suspendarea reprezintă[691] o încetare temporară a executării obligaţilor asumate prin contractul colectiv de muncă, cu reluarea acestora după trecerea unui interval de timp.

Ea reprezintă o discontinuitate[692] în executarea contractului colectiv de muncă.

Executarea contractului colectiv de muncă sau unor clauze ale acestuia se suspenda, potrivit Legii nr. 130/1996: pe durata grevei, dacă nu este posibilă continuarea activităţii de către salariaţii care nu participă la grevă; prin acordul părţilor; datorită forţei majore sau altui eveniment imprevizibil, inevitabil şi insurmontabil care generează imposibilitatea temporară de executare a contractului colectiv de muncă. Art. 246, din Codul muncii din 2003, care prevedea suspendarea numai când intervine acordul de voinţă al părţilor ori în caz de forţă majoră, spre exemplu în situaţia întreruperii alimentării cu energie, materii prime materiale, datorită intervenţiei acestor factori neprevăzuţi, a fost abrogat expres de Legea nr. 40/2011.

Suspendarea, putea să privească întreg contractul colectiv de muncă sau numai o parte a clauzelor acestuia[693], de asemenea suspendarea poate opera de drept (în cazul grevei sau al forţei majore), ori ca urmare a înţelegerii părţilor.

În doctrină s-a apreciat că pe timpul grevei se suspendă doar aplicarea clauzelor referitoare la drepturile salariale[694]

Chiar dacă instituţia suspendării nu mai este reglementată de Legea dialogului social, s-a spus[695] că nu poate dispărea şi dacă părţile pot, prin acordul lor de voinţă să înceteze contractul individual de muncă, îl pot şi suspenda.

De asemenea, s-a apreciat[696] că suspendarea contractului colectiv are loc prin aplicarea normelor de drept comun, respectiv acordul părţilor sau ca urmare a unui caz de forţă majoră[697] cu efecte temporare.

Legea prevede obligativitatea notificării suspendării contractului colectiv de muncă, în condiţii similare ca în cazul încetării acestuia

Contractul colectiv de muncă încetează, conform art. 151:

a) la împlinirea termenului sau la terminarea lucrării pentru care a fost încheiat, dacă părţile nu convin prelungirea aplicării acestuia, în condiţiile legii;

b) la data dizolvării sau lichidării judiciare a unităţii;

c) prin acordul părţilor.

---

690 I.T.Ştefănescu, *Tratat teoretic...,2017, op. cit.*, p. 195
691 Dan Ţop, *Tratat...op. cit.*, p..128
692 Alexandru Ţiclea, *Tratat, op.cit.*, p. 269
693 Alexandru Ţiclea, C, Tufan, *op. cit.*, p. 193.
694 Marioara Ţichindelean, *Dreptul colectiv al muncii, op. cit.*, p. 160
695 Radu Răzvan Popescu, *art.cit.* p.19.
696 I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic...,2017, op. cit.*, p. 196
697 Alexandru Ţiclea, *Tratat,...op.cit.*, p. 269

S-a subliniat[698] că un alt caz de încetare ar fi cel prevăzut de art. 222 alin. 4, când pe parcursul derulării unui contract colectiv de muncă, angajatorul îşi modifică obiectul principal de activitate, caz în care se aplică prevederile valabile în noul sector de activitate.

Contractul colectiv de muncă nu poate fi denunţat unilateral[699], se precizează expres în art. 152. S-a motivat în doctrină [700] că deoarece în sistemul dreptului nostru nu se pot încheia contracte colective de muncă pe durată nedeterminată, ele nu pot înceta prin denunţare unilaterală. O asemene modalitate nu este prevăzută nici de lege, care stabileşte limitativ cauzele de încetare, ca atare orice referire la o denunţare unilaterală în cuprinsul contractelor colective (cum a fost cazul art. 4 şi 5 din Contractul colectiv de muncă unic la nivel naţional pe anul 2005-2006), este neavenită, întrucât adaugă la lege şi improprie, în raport cu ceea ce s-a dorit a se exprima[701].

Nu poate constitui cauza de încetare „pierderea reprezentativităţii unei dintre părţi, deoarece ea este cerută numai la încheierea contractului, fiind contrar stabilităţii raporturilor de muncă"[702], căci în realitate „contractul a fost încheiat pentru un ansamblu de subiecte, în primul rând angajaţii, şi nu în considerarea celor delegaţi să-i reprezinte"[703]

S-a spus că sub aspect formal, încetarea contractului colectiv de muncă indiferent de modalitate, trebuie să se concretizeze într-un înscris semnat semnat de toate părţile[704], cu valoare de confirmare a încetării contractului, act ce trebuie comunicat autotităţii care l-a înregistrat.

Litigiile în legătură cu executarea, modificarea sau încetarea contractului colectiv de muncă se soluţionează de către instanţele judecătoreşti competente.

Conform principiului recunoaşterii reciproce orice organizaţie sindicală legal constituită poate încheia (art.153) cu un angajator sau cu o organizaţie patronală orice alte tipuri de acorduri, convenţii sau înţelegeri, în formă scrisă, care reprezintă legea părţilor şi ale căror prevederi sunt aplicabile numai membrilor organizaţiilor semnatare.

Legiuitorul a prevăzut şi pentru funcţionarul publici, în Legea nr. 188/1999 privind statutul acestora, posibilitatea de a negocia colectiv, rezultatul acestor negocieri fiind transpus în cuprinsul acordurilor colective. „Acordurile colective de muncă sunt o specie a contractelor colective, consemnând trecerea legiuitorului român la un regim juridic special pentru funcţionarii publici, care, în aceste condiţii, pe lângă dispoziţiile legale aplicabile în materie, pot fi supuşi şi unui regim contractual negociat"[705].

---

698 I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic...,2017* op. cit., p. 197
699 Alexandru Ţiclea, *Tratat, op.cit.*, p. 271
700 I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic..., 2017,op. cit.*, p. 197
701 Valer Dorneanu, *Dreptul muncii*, op.cit, p. 163.
702 Magda Volonciu, *op.cit*, p.374
703 Valer Dorneanu, *Dialogul....op.cit*, p.222.
704 Marioara Ţichindelean, *Dreptul colectiv al muncii, op. cit.*, p. 161
705 Radu Ştefan Pătru, *Contractele şi acordurile colective de muncă, op.cit.*, p. 248

6. Informarea şi consultarea reciprocă a participanţilor la raporturile de muncă

Dreptul la informare şi consultare al salariatului[706] este expres prevăzut în art. 39 pct. 1 lit. h din Codul muncii, printre drepturile principale ale salariaţilor, cât şi de dispoziţiile art. 214 din acelaşi cod, în conformitate cu care, dialogul social presupune consultarea permanentă dintre partenerii sociali, în scopul asigurării climatului de stabilitate şi pace socială.

Dreptul la informare şi consultare excede cu mult sfera simplei comunicări a clauzelor contractului încheiat, având o semnificaţie mai largă[707], mergând până la o adevărată conlucrare a părţilor în luarea deciziilor. El nu se mărgineşte ca în dreptul comun, doar la momentul încheierii raportului juridic, ci continuă pe tot parcursul desfăşurării acestuia. Atât la încheierea contractului de muncă, cât şi pe parcursul executării sale, între angajator şi salariat trebuie să se desfăşoare, potrivit legii, un dialog permanent, care să le permită să ia cele mai corecte decizii.

Relativ recent reglementat expres în dreptul nostru, dreptul la informare şi consultare, ca drept mutual al părţilor raporturilor de muncă, se compune din cate normative disparate, având obiecte de reglementare diverse, însă el trebuie interpretat în chip unitar, pornind de la principiul care îl fundamentează, cel al bunei credinţe în încheierea şi derularea raporturilor de muncă, prevăzut expres de Codul muncii în art. 8 alin. 2.

În dreptul comunitar, Directiva nr. 2002/14/CE a Parlamentului European şi a Consiliului din 11 martie 2002 a stabilit cadrul general referitor la informarea şi consultarea lucrătorilor în Comunitatea Europeană[708], conform art. 1 paragraful 1, aceasta are ca obiectiv stabilirea unui cadru general al cerinţelor minime pentru exercitarea dreptului la informare şi consultare al lucrătorilor în întreprinderile situate în interiorul Comunităţii[709].

„Lucrătorul", beneficiar al liberei circulaţii, nu este definit expres în tratatele europene, conţinutul acestei noţiuni fiind conturat prin jurisprudenţa Curţii de Justiţie a Uniunii Europene (CJUE)[710]. În mod constant, Curtea a arătat că noţiunea de „lucrător" constituie un concept european, nefiind univocă, ci variind în funcţie de domeniul de aplicare. S-a spus că „ori de cate ori o persoană se află într-un raport de muncă, întemeiat pe un contract de muncă sau pe un contract civil,

[706] Dan Ţop, *Tratat de dreptul muncii... op. cit.*, p. 74-79.
[707] Raluca Dumitiru, *Precizări privind informarea şi consultarea părţilor raporturilor de muncă*, în Revista română de dreptul muncii, nr. 2/2007, p. 11-25.
[708] Publicată în J.O.C.E L 80 din 23 martie 2002.
[709] Ovidiu Ţinca, *Drept social european. Drept comparat. Legislaţie română,* Editura Lumina Lex, Bucureşti, 2005, p. 265.
[710] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic...2014,op.cit.* p. 69; M. Gheorghe, *Uniunea Europeană şi raporturile de muncă ale lucrătorilor. Provocări actuale,* Editura. Universul Juridic, Bucureşti, 2015, p. 103; L. Dima, *Relaţiile de muncă şi industriale în Uniunea Europeană*, Editura C.H. Beck, Bucureşti, 2012, p. 50.

şi prestează munca în schimbul unei remuneraţii pentru un terţ beneficiar, care la rândul său îl plăteşte pe primul are regimul juridic al „lucrătorului".[711]

Aşadar, directiva recunoaşte fiecărui salariat al unei întreprinderi din Uniunea Europeană dreptul la informare şi la consultare[712], care se exercită prin reprezentanţi.

Modalităţile de informare şi consultare sunt stabilite şi puse în aplicare conform legislaţiei naţionale şi practicilor în materia relaţiilor între partenerii sociali în vigoare în fiecare stat membru, în aşa fel încât să se asigure efectul util al acestui demers. Acest cadru general are ca obiectiv stabilirea cerinţelor minimale aplicabile în întreaga Comunitate Europeană, dar el nu împiedică de statele membre de a adopta dispoziţii mai favorabile lucrătorilor. Directiva nr. 2002/14 nu afectează dispoziţiile Directivei nr. 98/59 din 20 iulie 1998 privind concedierile colective, Directiva nr. 2001/23 din 12 martie 2001 privind menţinerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului întreprinderii şi nu aduce atingere drepturilor stabilite prin Directiva nr. 94/45 din 22 septembrie 1994 privind instituirea comitetului de întreprindere european. În dreptul românesc, cadrul general de stabilire a cerinţelor minime ale dreptului la informare şi consultare a angajaţilor a fost recent stabilit prin Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare şi consultare a angajaţilor[713].

Acest act normativ se aplică întreprinderilor[714] cu sediul în România care au cel puţin 20 de angajaţi[715], cu excepţia personalului navigant din marina comercială, aflat în misiune.

Modalităţile de informare şi consultare a angajaţilor se pun în aplicare potrivit legii şi contractelor colective de muncă, şi pot fi definite în mod liber şi în orice moment, în contractele şi acordurile colective de muncă, încheiate conform legii.

În definirea şi aplicarea modalităţilor de informare şi consultare, angajatorul şi reprezentanţii angajaţilor vor respecta drepturile şi obligaţiile reciproce, ţinând seama atât de interesele întreprinderii, cât şi de cele ale angajaţilor.

Dispoziţiile legi nu aduc atingere legislaţiei române privind:

a) procedurile specifice de informare şi consultare, în cazul concedierilor colective[716];

---

[711] Monica Gheorghe, *O nouă interpretare dată conceptului de „lucrător" de Curtea de Justiţie a Uniunii Europene* în Revista română de dreptul muncii nr. 2/2017, p. 26

[712] Francisc Kessler, Jean-Philippe Lhernould, *Droit social et politiques sociales comunaittaires*, Edition Liaisons, 2003, p. 187.

[713] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1006 din 18 decembrie 2006,

[714] Prin întreprindere se înţelege „entitatea publică sau privată care desfăşoară o activitate economică cu ori fără scop lucrativ".

[715] Angajat este considerată persoana fizică, parte a unui contract individual de muncă sau raport de muncă, care prestează munca pentru şi sub autoritatea unui angajator şi beneficiază de drepturile prevăzute de legea română, precum şi de contractele şi acordurile de muncă.

[716] A se vedea în acest sens: I.T. Ştefănescu, *Modificările Codului muncii – comentate*, Editura Lumina Lex, Bucureşti, 2005, p. 65-70; Dan Ţop, *Codul muncii, modificat şi completat prin O.U.G nr.65/2005 şi Legea nr. 371/2005-comentarii*, Editura Rosetti, Bucureşti, 2006, p. 51-56.

b) protecția drepturilor angajaților, în cazul transferului întreprinderii[717];

c) constituirea comitetului european de întreprindere sau instituirea procedurii de informare și consultare a angajaților în întreprinderile de dimensiune comunitară și în grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară[718].

În conformitate cu art. 5 angajatorii[719] au obligația să informeze și să consulte reprezentanții angajaților, potrivit legislației în vigoare, cu privire la:

a) evoluția recentă și evoluția probabilă a activităților și situației economice a întreprinderii;

b) situația, structura și evoluția probabilă a ocupării forței de muncă în cadrul întreprinderii, precum și cu privire la eventualele măsuri de anticipare avute în vedere, în special atunci când există o amenințare la adresa locurilor de muncă;

c) deciziile care pot duce la modificări importante în organizarea muncii, în relațiile contractuale sau în raporturile de muncă, inclusiv cele vizate de legislația română privind procedurile specifice de informare și consultare în cazul concedierilor colective și al protecției drepturilor angajaților, în cazul transferului întreprinderii.

Nerespectarea de către angajator a obligației de a transmite reprezentanților angajaților informațiile prevăzute de lege, transmiterea cu rea-credință de informații incorecte sau incomplete, de natură a nu permite reprezentanților angajaților formularea unui punct de vedere adecvat pentru pregătirea unor consultări ulterioare, precum și nerespectarea obligației angajatorului de a iniția consultări constituie contravenții[720] și se sancționează cu amendă.

Constatarea contravențiilor și aplicarea sancțiunilor se fac de către persoanele împuternicite de Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei sau de către alte organe care, potrivit legii, au dreptul să efectueze controlul.

Legea prevenirii nr. 270/2017[721] arată că că nu se vor mai aplica amenzi la prima constatare a unei fapte de natură contravențională, ci se va acorda celor care ar trebui sancționați un termen în care să corecteze neregulilor constatate și să se conformeze dispozițiilor legale. Mecanismul de funcționare a prevenirii impune ca inspectorul care constată contravenția, să anexeze procesului verbal și un plan de remediere[722],

---

[717] Legea nr. 67/2006 privind protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 276 din 28 martie 2006.

[718] A se vedea în acest sens: Ovidiu Ținca, *Observații referitoare la Legea nr. 217/2005 privind organizarea și funcționarea comitetului European de întreprindere prin raportare la reglementările Uniunii Europene în materie*, în Dreptul nr. 8/2006, p. 114-127; Dan Țop, *Rolul comitetului european de întreprindere în desfășurarea raporturilor de muncă*, Buletinul INPPA, nr.3/2005, p. 83-105

[719] Angajator în sensul legii este persoana fizică sau juridică parte la contracte de muncă ori raporturi de muncă cu angajații în conformitate cu legislația română în vigoare.

[720] Contravențiilor li se aplică dispozițiile Ordonanței Guvernului nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 180/2002, cu modificările și completările ulterioare.

[721] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea 1, nr. 1037 din 28 decembrie 2017

[722] Modelul planului de remediere care se anexează la procesul-verbal de constatare a contravenției și de aplicare a sancțiunii este prevăzut în Hotărârea Guvernului nr. 33/2018,, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea 1, nr.107 din 5 februarie 2018

care va cuprinde aspectele care trebuie corectate, precum şi termenul de conformare, care potrivit art. 2 lit. c din actul normativ este de maxim 90 de zile calendaristice.

Din dispoziţiile legii rezultă că informarea[723] precede consultării. Informarea se face într-un moment, într-un mod şi cu un conţinut corespunzătoare, pentru a permite reprezentanţilor angajaţilor să examineze problema în mod adecvat şi să pregătească, dacă este cazul, consultarea[724].

Aceasta are loc: a) într-un moment, într-un mod şi cu un conţinut corespunzătoare, pentru a permite reprezentanţilor angajaţilor să examineze problema în mod adecvat şi să elaboreze un punct de vedere; b) la un nivel relevant de reprezentare a conducerii şi a reprezentanţilor angajaţilor, în funcţie de subiectul discutat; c) pe baza informaţiilor furnizate de angajator, în conformitate cu prevederile art. 3 lit. e şi a punctului de vedere pe care reprezentanţii angajaţilor au dreptul să îl formuleze; d) astfel încât să permită reprezentanţilor angajaţilor să se întâlnească cu angajatorul şi să obţină un răspuns motivat la orice punct de vedere pe care îl pot formula; e) în vederea negocierii unui acord privind deciziile care se încadrează în obligaţiile angajatorului, respectiv în cazul deciziilor care pot duce la modificări importante în organizarea muncii, în relaţiile contractuale sau în raporturile de muncă, inclusiv cele vizate de legislaţia română privind procedurile specifice de informare şi consultare în cazul concedierilor colective şi al protecţiei drepturilor angajaţilor, în cazul transferului întreprinderii.

Angajatorul nu este obligat să comunice informaţii sau să întreprindă consultări, dacă acestea sunt de natură să dăuneze grav funcţionării întreprinderii sau să-i prejudicieze interesele. Decizia de a nu comunica aceste informaţii sau de a nu întreprinde consultări trebuie motivată faţă de reprezentanţii angajaţilor.

În condiţiile în care reprezentanţii angajaţilor nu consideră justificată decizia angajatorului de a invoca confidenţialitatea informaţiilor sau de a nu furniza informaţiile relevante ori de a nu iniţia consultări în condiţiile legii, aceştia se pot adresa instanţelor judecătoreşti de drept comun competente.

Art. 2 lit. f din Directiva nr. 2002/14 precizează că prin informare se înţelege transmiterea de către angajator de date reprezentanţilor salariaţilor cu scopul de a le permite cunoaşterea subiectului tratat şi examinarea acestuia. Consultarea constă în schimbul de vederi şi stabilirea unui dialog între reprezentanţii lucrătorilor şi angajator. În ceea ce priveşte sfera de aplicare, statele membre pot decide aplicarea directivei alegând între: întreprinderile care au într-un stat membru cel puţin 50 de lucrători; sau stabilimentele care au într-un stat membru cel puţin 20 de lucrători[725].

Modalităţile de informare şi consultare sunt stabilite de statele membre, respectând principiile enunţate de directivă şi de dispoziţiile sau practicile naţionale cele mai favorabile lucrătorilor.

---

723 Prin informare legea are în vedere „transmiterea de date de către angajator către reprezentanţii angajaţilor, pentru a le permite să se familiarizeze cu problematica dezbaterii şi să o examineze în cunoştinţă de cauză".

724 Schimbul de păreri şi stabilirea unui dialog între angajator şi reprezentanţii angajaţilor.

725 O. Ţinca, *op. cit.*, p. 368.

Pentru a asigura caracterul constrângător al prevederilor directivei comunitare referitoare la informarea și consultarea lucrătorilor, statele membre au obligația de a stabili măsurile corespunzătoare, îndeosebi de a asigura proceduri administrative sau judiciare.

Art. 8 din Legea nr. 467/2006 arată că reprezentanții angajaților[726] beneficiază de protecție și garanții care să le permită să-și îndeplinească corespunzător obligațiile ce le-au fost încredințate, în conformitate cu prevederile legislației române, pe toată durata exercitării mandatului.

Reprezentanților angajaților, precum și experților care îi asistă pe parcursul derulării oricăror proceduri de consultare sau negociere colectivă le este interzis să divulge angajaților sau terților orice informații care, în interesul legitim al întreprinderii, le-au fost furnizate în mod expres cu titlu confidențial. Această obligație continuă să se aplice reprezentanților sau experților și după expirarea mandatului lor. Tipul de informații supus regimului de confidențialitate este convenit de părți în acordurile colective sau în altă formă agreată de parteneri și face obiectul unui contract de confidențialitate.

Reglementarea procedurilor de informare și consultare a angajaților în domenii specifice se face prin hotărâre a Guvernului, care să transpună integral Directiva 2001/86/CE de completare a statutului societății europene în legătură cu informarea, consultarea și participarea lucrătorilor, pentru a asigura realizarea angajamentelor asumate în Planul de măsuri prioritare pentru integrare europeană pentru Capitolul 13 de negociere și obiectivele cuprinse în Politica și strategia României în domeniul informării și consultării salariaților.

Hotărârea de Guvern se va aplica salariaților societăților europene cu sediul social în România, precum și salariaților, angajați cu contract de muncă în baza legii române, ai societăților participante, filialelor, sucursalelor sau altor sedii secundare ale unei societăți europene cu sediul în alt stat membru al Uniunii Europene sau într-un stat aparținând Spațiului Economic European.

Totodată, o obligație generală de informare și consultare era reglementată și în Contractul colectiv de muncă unic la nivel național pe anii 2007-2011[727], care, în art. 8 alin. 4, arată că „părțile convin să se informeze reciproc și să facă demersurile necesare pentru respectarea prevederilor legale, în vederea consultării organizațiilor sindicale și patronale semnatare, în toate cazurile în care se inițiază acte normative ce privesc relațiile de muncă".

Există de asemenea două hotărâri privind informarea, consultarea și alte mecanisme de implicare a salariaților în activitatea societății cooperative europene, respectiv a societății europene. Prevederile acestor acte normative se aplică angajaților societăților europene, respectiv societăților cooperative europene cu sediul social în România, precum și angajaților cu contract de muncă în baza legii

[726] Reprezentanții organizațiilor sindicale sau, în cazul în care nu există sindicat, persoanele alese și mandatate să reprezinte angajații, potrivit legii.
[727] Publicat în Monitorul Oficial al României, Partea V, nr. 5 din 29 ianuarie 2007.

române, ai societăţilor participante, filialelor, sucursalelor sau altor sedii secundare ale unor astfel de societăţi cu sediul în alt stat membru al Uniunii Europene sau într-un stat aparţinând Spaţiului Economic European.

Actele normative reglementează procedura privind înfiinţarea grupului special de negociere care să reprezinte angajaţii din societăţile participante sau din filialele, sucursalele sau alte sedii secundare aferente.

Pentru societăţile europene, în absenţa unui acord în urma negocierilor între reprezentanţii lucrătorilor şi organele competente ale societăţilor participante, este necesar să se prevadă anumite cerinţe standard care să se aplice societăţii europene din momentul constituirii.

Cerinţele standard trebuie să asigure practici eficiente de informare şi de consultare a lucrătorilor la nivel transnaţional, precum şi de participare a lor în organele relevante ale societăţii europene, dacă o astfel de participare a existat înainte de înfiinţarea ei la nivelul societăţilor participante.

Hotărârea transpune prevederile Directivei Parlamentului European şi a Consiliului 2001/86/CE[728] de completare a statutului societăţii europene în ceea ce priveşte implicarea salariaţilor. Pentru societăţile cooperative europene, în cadrul fiecărei societăţi se înfiinţează un grup special de negociere care să ii reprezinte pe salariaţii din entităţile juridice participante sau ale filialelor, sucursalelor sau altor sedii secundare ale acestora.

Membrii grupului special de negociere sunt aleşi sau numiţi proporţional cu numărul total al salariaţilor din entităţile juridice participante şi întreprinderile şi filiale acestora prin alocarea a câte unui loc pentru fiecare grup de lucrători salariaţi în statul respectiv care echivalează cu 10% din numărul de lucrători salariaţi în toate statele membre luate împreună sau o fracţiune din respectivul grup.

Hotărârea transpune astfel prevederile Directivei Parlamentului European şi a Consiliului 2003/72/CE[729] de completare a statutului societăţii cooperative europene în legătură cu participarea lucrătorilor.

Desigur, că pe măsura reglementării mai ample a tuturor aspectelor care privesc relaţiile sociale de muncă, există posibilitatea descoperii de principii noi, cu rolul de reguli directoare în elaborarea şi ulterior aplicarea unor reglementări juridice în materie.

[728] Publicată în Jurnalul Oficial al Comunităţilor Europene (JOCE), nr. L 294 din 10 noiembrie 2001.
[729] Publicată în Jurnalul Oficial al Comunităţilor Europene (JOCE), nr. L 207/25 din 18 august 2003.

7. Comitetul european de întreprindere[730]

Prevederile Legii nr. 217/2005[731] reglementează condiţiile referitoare la constituirea comitetului european de întreprindere[732] sau la instituirea procedurii de informare şi consultare a salariaţilor în întreprinderile de dimensiune comunitară şi în grupurile de întreprinderi[733] de dimensiune comunitară, în vederea îmbunătăţirii dreptului la informare şi consultare al salariaţilor.

O gravă lacună a Codului muncii s-a spus[734] că o constituie şi lipsa totală a unei reglementări care să instituie comitetul de întreprindere, fiind bizară această situaţie, dacă avem în vedere că Legea nr. 217/2005 reglementează constituirea şi funcţionarea comitetului european de întreprindere în România, în cadrul întreprinderilor sau grupurilor de întreprinderi de dimensiune comunitară, dar la nivelul întreprinderilor naţionale comitetul de întreprindere nu există.

În legislaţia muncii din statele Europei occidentale, comitetul de întreprindere este instituţia prin care salariaţii sunt formaţi şi participă, cu intensitate diferită, la luarea deciziilor[735].

De exemplu, în Franţa, comitetul de întreprindere este format din: a) conducătorul întreprinderii sau reprezentantul său; b) o delegaţie a personalului, compusă dintr-un număr de membri fixat în raport de numărul salariaţilor; c) reprezentanţi ai sindicatelor reprezentative aleşi obligatoriu din personalul întreprinderii[736].

Acest comitet are atribuţii economice şi financiare, poate recurge la procedura de alertă când apar probleme importante cu incidenţă asupra activităţii întreprinderii, se preocupă de gestiunea personalului, este consultat în privinţa formării profesionale a salariaţilor şi asigură controlul activităţilor social-culturale[737].

Constituirea comitetului de întreprindere este obligatorie în întreprinderi, inclusiv în cele străine instalate în Franţa, care au cel puţin 50 de angajaţi, Comitetul de întreprindere beneficiază de personalitate juridică, ceea ce duce la următoarele consecinţe:

---

730 A se vedea I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic....,2017 op. cit.*, p. 145 şi urm; Dan Ţop, *Tratat de dreptul muncii...*, op. cit, p.107-119, Alexandru Ţiclea, *Tratat..., op. cit.*, p. 197 -202, Marioara Ţichindelean, *Dreptul colectiv al muncii, op. cit.*, pp. 82-88

731 Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 628 din 19 iulie 2005.

732 În sensul prevederilor legi (art. 4), prin întreprindere se înţelege orice formă de organizare a unei activităţi economice în scopul obţinerii de profit în condiţii de concurenţă.

733 Prin grup de întreprinderi, legea are în vedere un grup cuprinzând o întreprindere care exercită controlul şi întreprinderile controlate.

734 Ovidiu Ţinca Observatii referitoare la Legea nr. 217/2005 privind organizarea şi funcţionarea comitetului European de întreprindere prin raportare la reglementarile Uniunii Europene în materie, în „Dreptul" nr. 8/2006, p. 114-127.

735 Al. Ticlea, *Tratat de dreptul muncii*, Editura Rosetti, Bucureşti, 2006, p.194-197.

736 Art L 433-1 şi 2, art. L. 412-11 din *Codul muncii francez*.

737 M. Meunnier-Boffa, *Droit des relations sociales au travail*, 4e édition, Lexis Nexis, Litec, 2005, p. 150-153.

- îşi adoptă regulamentul de funcţionare în care stabileşte, printre altele, raporturile cu salariaţii întreprinderii în exercitarea misiunilor care îi revin;
- poate poseda un patrimoniu (localuri în care au loc reuniunile, alte materiale necesare pentru îndeplinirea funcţiilor sale);
- poate încheia contracte de muncă cu persoanele pe care le angajează exclusiv pentru realizarea sarcinilor pe care le are;
- poate încheia contracte cu titlu oneros sau gratuit;
- gestionează patrimoniul propriu, precum şi activităţile sociale şi culturale care îi sunt încredinţate;
- poate intenta acţiunea civilă împotriva angajatorului sau a unei terţe persoane pentru a o obliga să respecte drepturile salariaţilor (acţiunea civilă nu este posibilă pentru apărarea intereselor individuale ale unui membru al comitetului de întreprindere sau ale unui salariat al întreprinderii); de asemenea, se poate constitui parte civilă într-un proces penal;
- îşi angajează răspunderea civilă pentru prejudiciul cauzat de unul din membrii săi în exerciţiul funcţiunii.

În vederea exercitării funcţiilor sale, comitetul de întreprindere se reuneşte obligatoriu lunar, când dezbate ordinea de zi stabilită împreună de conducătorul întreprinderii şi secretarul comitetului.

Procesele-verbale de şedinţe sunt semnate tot de titularii acestor două funcţii.

Reglementări similare au fost adoptate în Austria, Belgia, Elveţia, Germania, Italia, Luxemburg, Olanda, Spania etc.[738]. Mai trebuie menţionat că în majoritatea statelor vest-europene, pe lângă comitetul de întreprindere, este reglementată şi instituţia delegaţiei personalului, aleasă direct de salariaţi şi care are alte atribuţii.

Codul muncii român, în art. 221-226, conţine dispoziţii referitoare la reprezentanţii salariaţilor, dar fără să se instituie comitetul de întreprindere. art. 221 alin. l din Codul muncii prevede că în întreprinderi „la care sunt încadraţi mai mult de 20 de salariaţi, interesele acestora pot fi promovate şi apărate de reprezentanţii lor, aleşi şi mandataţi special în acest scop".

Se desprind câteva observaţii: a) constituirea reprezentanţilor salariaţilor nu este obligatorie; b) dacă în întreprindere este constituită o organizaţie sindicală, instituţia reprezentanţilor salariaţilor nu se poate constitui; c) există posibilitatea ca într-o întreprindere să nu fie aleşi reprezentanţi ai salariaţilor şi să nu se constituie nici o organizaţie sindicală.

Se poate constata, aşa cum am precizat şi anterior, că instituţia reprezentanţilor salariaţilor în ţara noastră este pusă pe plan secundar[739] faţă de sindicate. Or, în statele vest-europene, cele două instituţii au atribuţii bine definite şi nu se află într-o relaţie de subordonare sau conflictuală. Dimpotrivă, în Belgia şi în Franţa, de exemplu, sindicatele participă prin candidaţi proprii la alegerea delegaţiilor personalului. De altfel, Convenţia nr. 135 (1971) a Organizaţiei Internaţionale a

---

[738] O.Ţinca, *Dreptul muncii. Relatiile colective*, Editura Lumina Lex, Bucuresti, 2004, p. 76-85.
[739] Dan Ţop, *Tratat...op. cit.*, p..108

Muncii privind reprezentanţii salariaţilor[740], în art. 5, precizează că în situaţia în care într-o întreprindere există concomitent reprezentanţi ai sindicatelor şi reprezentanţi aleşi, statele trebuie să adopte măsuri corespunzătoare pentru a garanta ca prezenţa reprezentanţilor aleşi să nu slăbească situaţia sindicatelor şi pentru a încuraja cooperarea în toate problemele pertinente, între reprezentanţi aleşi, pe de o parte, şi sindicatele interesate, pe de altă parte.

De asemenea, în art. 3 lit. b din aceeaşi Convenţie se subliniază că reprezentanţi aleşi de către lucrători nu trebuie să exercite activităţi care ţin de prerogativele exclusive ale sindicatelor.

Legea 217/2005 transpune Directiva Consiliului 2009/38/CE a Parlamentului European şi a Consiliului, privind instituirea unui comitet european de întreprindere sau a unei proceduri de informare şi consultare a lucrătorilor în întreprinderile şi grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară[741], Comitetul european de întreprindere sau procedura de informare şi consultare se instituie, după modalităţile prevăzute de lege, în fiecare întreprindere de dimensiune comunitară[742] şi în fiecare grup de întreprinderi de dimensiune comunitară[743].

Directiva 2009/38/CE „are ca obiect fundamental asigurarea eficacităţii drepturilor de informare şi consultare la nivelul transnaţional al angajaţilor, favorizarea creării de noi comitete europene de întreprindere şi asigurarea cazului legal cu privire la înfiinţarea şi funcţionarea acestora".[744]

Prin excepţie de la aceste prevederi, în cazul în care grupul de întreprinderi de dimensiune comunitară include una sau mai multe întreprinderi ori unul sau mai multe grupuri de întreprinderi care sunt, de asemenea, de dimensiune comunitară, comitetul european de întreprindere se constituie la nivelul grupului, în afara cazului în care acordul la care se referă art. 19 prevede altfel.

Prevederile legi nu se aplică personalului navigant din marina comercială. Această lege nu aduce atingere drepturilor la informare şi consultare[745] ale salariaţilor, prevăzute de legislaţia română în vigoare.

Prin întreprindere care exercită controlul în cadrul grupului de întreprinderi s-a avut în vedere întreprinderea care poate exercita o influenţă dominantă asupra unei

[740] Ratificată de România prin Decretul nr. 83/1975, publicat în „Buletinul oficial", Partea I, nr. 86 din 2 august 1975.

[741] Publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene (JOUE) nr. L 122 din 16 mai 2009.

[742] Întreprindere de dimensiune comunitară este considerată întreprinderea care angajează minimum 1000 de salariaţi în statele membre şi, în cel puţin două state membre diferite, cel puţin 150 de salariaţi în fiecare dintre acestea.

[743] Grupul de întreprinderi de dimensiune comunitară îl constituie grupul de întreprinderi care îndeplineşte cumulativ următoarele condiţii: angajează cel puţin 1.000 de salariaţi în statele membre; conţine cel puţin două întreprinderi membre ale grupului în state membre diferite; cel puţin o întreprindere membră a grupului angajează minimum 150 de salariaţi într-un stat membru şi cel puţin o altă întreprindere membră a grupului angajează minimum 150 de salariaţi într-un alt stat membru.

[744] Cristina Casian, Prevederi noi privind constituirea, organizarea şi funcţionarea Comitetelor europene de întreprindere, în Curierul Judiciar, nr.2/2012, p. 124.

[745] Prin consultare legea are în vedere schimbul de opinii şi stabilirea unui dialog între reprezentanţii salariaţilor şi conducerea centrală sau orice alt nivel de conducere.

alte întreprinderi, denumită întreprindere controlată, în temeiul dreptului de proprietate, al participării financiare sau al regulilor care o guvernează.

Se prezumă capacitatea de a exercita o influenţă dominantă, fără a se exclude însă proba contrară, atunci când o întreprindere, direct sau indirect, îndeplineşte unul dintre următoarele criterii:

a) poate numi mai mult de jumătate din numărul membrilor consiliului de administraţie, comitetului de direcţie sau ai consiliului de supraveghere al unei alte întreprinderi;

b) controlează majoritatea voturilor ataşate acţiunilor emise de o altă întreprindere;

c) deţine majoritatea capitalului social subscris al unei alte întreprinderi.

Drepturile de vot şi de numire pe care le deţine întreprinderea care exercită controlul le includ pe cele ale oricărei alte întreprinderi controlate şi pe cele ale oricărei persoane sau ale oricărui organism care acţionează în nume propriu, dar în interesul întreprinderii care exercită controlul sau al oricărei alte întreprinderi controlate.

Nu este considerată întreprindere care exercită controlul aceea care deţine participaţii într-o altă întreprindere, atunci când prima dintre acestea se găseşte în una dintre situaţiile prevăzute la art. 12 lit. b) sau c) din Legea concurenţei nr. 21/1996 [746], cu modificările şi completările ulterioare.

Nu se prezumă[747] exercitarea unei influenţe dominante exclusiv pe baza faptului că un reprezentant îşi exercită atribuţiile, în conformitate cu prevederile legii, cu privire la lichidare, faliment, insolvabilitate, încetare de plăţi sau o procedură similară.

Atunci când două sau mai multe întreprinderi dintr-un grup îndeplinesc unul ori mai multe dintre criteriile prevăzute la lit. a, b sau c ale prezentului punct, este considerată întreprindere care exercită controlul aceea care îndeplineşte criteriul prevăzut la lit. a), fără a se exclude însă posibilitatea probei că o altă întreprindere are capacitatea de a exercita o influenţă dominantă.

Legislaţia aplicabilă pentru a determina dacă o întreprindere este o întreprindere care exercită controlul este cea a statului membru[748] care guvernează întreprinderea respectivă. Dacă legislaţia care guvernează întreprinderea nu este cea a unui stat membru, legislaţia aplicabilă este cea a statului membru pe al cărui teritoriu este situat reprezentantul întreprinderii sau, în absenţa unui astfel de reprezentant, conducerea centrală a întreprinderii din grup care angajează cel mai mare număr de salariaţi;

Pentru stabilirea numărului de salariaţi[749], în cazul întreprinderilor de dimensiune comunitară şi al grupurilor de întreprinderi de dimensiune comunitară,

---

[746] Publicată în Monitorul Oficial, al României Partea I, nr. 88 din 30 aprilie 1996.

[747] Dan Ţop, *Tratat... op. cit.*, p.110.

[748] State membre sunt statele membre ale Uniunii Europene şi celelalte state aparţinând Spaţiului Economic European.

[749] Salariatul în sensul legii este persoana încadrată în muncă în baza unui contract individual de muncă sau de ucenicie.

se ia în calcul numărul mediu de salariați, inclusiv salariații încadrați cu contract individual de muncă cu timp parțial, angajați în cursul a 2 ani anteriori datei la care s-a inițiat negocierea prevăzută la art. 8.

La cererea reprezentanților salariaților[750], conducerea centrală pune la dispoziție informații privind numărul de salariați al întreprinderii de dimensiune comunitară sau al grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară. Legea se aplică:

a) întreprinderilor de dimensiune comunitară și grupurilor de întreprinderi de dimensiune comunitară care au conducerea centrală în România;
b) întreprinderilor de dimensiune comunitară și grupurilor de întreprinderi de dimensiune comunitară a căror conducere centrală nu este situată într-un stat membru, dar și-a desemnat un reprezentant în România;
c) întreprinderilor de dimensiune comunitară și grupurilor de întreprinderi de dimensiune comunitară a căror conducere centrală nu este situată într-un stat membru și nici nu și-a desemnat un reprezentant într-un stat membru, atunci când filiala, sucursala sau orice alt sediu secundar al unei astfel de întreprinderi ori, după caz, întreprinderea membră a grupului care angajează cel mai mare număr de salariați într-un stat membru este situată în România.

În aplicarea dispozițiilor legii, reprezentantul prevăzut la alin. 1 lit. b și, respectiv, conducerea întreprinderii, filialei, sucursalei sau a oricărui alt sediu secundar prevăzute la alin. 1 lit. c sunt considerați drept conducere centrală.

Atribuțiile și competența comitetului european de întreprindere, precum și sfera procedurii de informare și consultare acoperă toate filialele, sucursalele și celelalte sedii secundare ale întreprinderii de dimensiune comunitară de pe teritoriul statelor membre și toate întreprinderile membre ale grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară de pe teritoriul statelor membre, cu excepția cazului în care acordul prevăzut la art. 19 stabilește o arie mai largă de aplicare.

Nu sunt supuse obligațiilor ce decurg din lege întreprinderile de dimensiune comunitară și grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară în care, la data intrării în vigoare a prezentei legi, există deja un acord aplicabil tuturor salariaților, acord ce prevede o informare și o consultare transnațională a acestora.

În cazul în care acordul prevăzut expiră, părțile pot decide, de comun acord, să îl reînnoiască. Dacă părțile nu ajung la un acord în acest sens, sunt aplicabile dispozițiile acestei legi.

Constituie contravenții[751] și se sancționează cu amendă următoarele fapte:

a) obstrucționarea constituirii, organizării sau funcționării grupului special de negociere, a comitetului european de întreprindere sau împiedicarea instituirii ori aplicării procedurii de informare sau consultare a angajaților de către un membru al conducerii centrale ori al conducerii de un alt nivel în cadrul unei întreprinderi de dimensiune comunitară sau al unui grup de

---

[750] Reprezentanții salariaților sunt reprezentanții organizațiilor sindicale sau, în cazul în care nu există sindicat, persoanele alese și mandatate să reprezinte salariații, potrivit legii.
[751] I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic... 2017, op. cit*, p. 150

întreprinderi de dimensiune comunitară ori de către o persoană care acţionează în numele acestora;

b) discriminarea unui membru al grupului special de negociere, al comitetului european de întreprindere sau al unui reprezentant al salariaţilor, care acţionează conform prezentei legi;

c) divulgarea informaţiilor cu caracter confidenţial de către persoanele cărora le-au fost comunicate în cadrul procedurilor prevăzute de prezenta lege.

Constatarea contravenţiilor[752] şi aplicarea sancţiunilor se fac de către organele de control ale Ministerului Muncii, Solidarităţii Sociale şi Familiei sau de către alte organe care, potrivit legii, au dreptul să efectueze control.

Contravenţiilor prevăzute la art. 47 li se aplică dispoziţiile Ordonanţei Guvernului nr. 2/2001[753] privind regimul juridic al contravenţiilor, aprobată cu modificări şi completări prin Legea nr. 180/2002[754], cu modificările şi completările ulterioare.

Conducerea centrală[755] are obligaţia creării condiţiilor şi mijloacelor necesare pentru constituirea comitetului european de întreprindere sau pentru instituirea procedurii de informare şi consultare în întreprinderile ori grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară, cu respectarea dispoziţiilor prevăzute de lege.

Relaţiile dintre conducerea centrală din România şi comitetul european de întreprindere se bazează pe principiul colaborării, cu respectarea drepturilor şi obligaţiilor lor reciproce.

Colaborarea dintre conducerea centrală şi reprezentanţii salariaţilor este necesară şi în cadrul procedurii de informare şi consultare a salariaţilor.

Negocierile dintre conducerea centrală şi grupul special de negociere se bazează pe principiul colaborării[756].

Informaţiile cu caracter confidenţial comunicate cu acest titlu membrilor grupului special de negociere, membrilor comitetului european de întreprindere, experţilor, precum şi reprezentanţilor salariaţilor nu pot fi dezvăluite unor terţi nici după expirarea mandatului, indiferent de locul unde se găsesc aceste persoane.

Conducerea centrală din România nu este obligată să comunice informaţii atunci când acestea, potrivit unor criterii obiective, prin natura lor, ar afecta grav funcţionarea întreprinderilor respective sau le-ar prejudicia.

Conducerea centrală din România are obligaţia motivării în scris a refuzului divulgării informaţiilor prevăzute la alin. 1.

Solicitarea venită din partea conducerii centrale de respectare a confidenţialităţii, respectiv decizia conducerii centrale de a nu divulga informaţiile prevăzute la art. 45,

---

[752] Dan Ţop, *Tratat...op. cit.*, p..111

[753] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 410 din 25 iulie 2001.

[754] Publicată în Monitorul Oficial, al României Partea I, nr. 268 din 22 aprilie 2002.

[755] Conducerea centrală, în sensul legii, este conducerea centrală a întreprinderii de dimensiune comunitară sau conducerea centrală a întreprinderii care exercită controlul în cadrul grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară.

[756] Dan Ţop, *Importanţa Comitetului european de întreprindere în desfăşurarea raporturilor de muncă*, în „Buletinul INPPA" nr. 3/2005, p. 83.

poate fi contestată de comitetul european de întreprindere sau de reprezentanţii salariaţilor la instanţele judecătoreşti competente, în termen de 30 de zile.

Conducerea centrală situată în România iniţiază negocieri pentru constituirea comitetului european de întreprindere sau pentru instituirea procedurii de informare şi consultare, din oficiu sau la solicitarea scrisă a cel puţin 100 de salariaţi ori, după caz, a reprezentanţilor acestora din cel puţin două întreprinderi sau filiale, sucursale ori alte sedii secundare situate în cel puţin două state membre diferite.

Cererea privind iniţierea negocierilor pentru constituirea comitetului european de întreprindere sau pentru instituirea procedurii de informare şi consultare se adresează conducerii centrale definite potrivit prezentei legi.

În vederea constituirii comitetului european de întreprindere sau a instituirii procedurii de informare şi consultare a salariaţilor, se creează[757] un grup special de negociere.

Grupul special de negociere[758] are rolul de a stabili cu conducerea centrală din România, printr-un acord scris, domeniul de aplicare, componenţa, atribuţiile şi durata mandatului comitetului sau comitetelor europene de întreprindere ori modalităţile de aplicare a uneia sau mai multor proceduri de informare şi consultare a salariaţilor.

Grupul special de negociere este compus[759] din membrii desemnaţi sau aleşi în număr proporţional cu numărul de salariaţi angajaţi în fiecare stat membru de către întreprinderea de dimensiune comunitară sau de grupul de întreprinderi de dimensiune comunitară, alocându-se fiecărui stat membru câte un loc pentru fiecare tranşă de salariaţi angajaţi în statul membru respectiv care reprezintă 10% din numărul de salariaţi angajaţi în toate statele membre în ansamblu, sau o fracţiune din tranşa respectivă.

În cadrul grupului special de negociere este desemnat sau ales cel puţin un membru suplimentar din fiecare stat membru în care întreprinderea de dimensiune comunitară are una ori mai multe filiale, sucursale sau orice alte sedii secundare ori în care grupul de întreprinderi de dimensiune comunitară are una sau mai multe întreprinderi.

Desemnarea[760] sau alegerea de membri suplimentari în grupul special de negociere va avea în vedere reprezentarea ambelor sexe şi se face după următoarele reguli:

a) un membru suplimentar pentru fiecare stat membru în care sunt angajaţi cel puţin 10% dintre salariaţii întreprinderii de dimensiune comunitară sau ai grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară;

---

[757] Alexandru Ţiclea, *Tratat, op.cit.*, p. 162

[758] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic...,2017, op. cit*, p. 146

[759] Art. 11 a fost modificat prin Legea nr. 186/2011 pentru modificarea şi completarea Legii nr. 217/2005 privind constituirea, organizarea şi funcţionarea comitetului european de întreprindere publicată în Monitorul Oficialal României, Partea I, nr. 763 din 28 octombrie 2011.

[760] Dan Ţop, *Tratat...op. cit.*, p..116

b) 2 membri suplimentari pentru fiecare stat membru în care sunt angajaţi cel puţin 20% dintre salariaţii întreprinderii de dimensiune comunitară sau ai grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară;
c) 3 membri suplimentari pentru fiecare stat membru în care sunt angajaţi cel puţin 40% dintre salariaţii întreprinderii de dimensiune comunitară sau ai grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară;
d) 4 membri suplimentari pentru statul membru în care sunt angajaţi cel puţin 60% dintre salariaţii întreprinderii de dimensiune comunitară sau ai grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară;
e) 5 membri suplimentari pentru statul membru în care sunt angajaţi cel puţin 75% dintre salariaţii întreprinderii de dimensiune comunitară sau ai grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară.

În România membrii grupului special de negociere sunt desemnaţi[761] de către reprezentanţii salariaţilor din România ai întreprinderii de dimensiune comunitară sau ai grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară. În situaţia inexistenţei acestor reprezentanţi, membrii grupului special de negociere sunt desemnaţi cu majoritatea voturilor salariaţilor din România ai întreprinderii de dimensiune comunitară sau ai grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară.

Membrii grupului special de negociere pot alege un preşedinte dintre ei şi pot adopta un regulament de organizare şi funcţionare.

Regulamentul de organizare şi funcţionare va cuprinde modul concret de desemnare sau de alegere a membrilor grupului special de negociere, precum şi aspecte referitoare la suspendarea, revocarea ori încetarea mandatelor acestora.

Pentru asigurarea continuităţii în cadrul grupului special de negociere în situaţii prevăzute de regulamentul de organizare şi funcţionare, se constituie o listă de rezervă, alocându-se fiecărui stat membru câte un înlocuitor pentru fiecare tranşă de salariaţi angajaţi în statul membru, respectiv care reprezintă 10% din numărul de salariaţi angajaţi în toate statele membre în ansamblu, sau o fracţiune din tranşa respectivă, veche formulare a art. 13[762] era următoarea: „pentru asigurarea continuităţii în cadrul grupului special de negociere în situaţii prevăzute de regulamentul de organizare şi funcţionare, se constituie o listă de rezervă, astfel:
a) un înlocuitor pentru fiecare stat membru;
b) un înlocuitor suplimentar, dacă cel puţin 75% dintre salariaţii între-prinderii de dimensiune comunitară sau ai grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară sunt încadraţi în unul şi acelaşi stat membru".

Conducerea centrală situată în România este informata cu privire la componenţa grupului special de negociere şi a persoanelor care figurează pe lista de rezervă, precum şi asupra deschiderii negocierilor. Conducerea centrală informează, de asemenea, conducerile filialelor, sucursalelor şi ale altor sedii secundare ale întreprinderii de dimensiune comunitară, conducerile întreprinderilor care compun

[761] Alexandru Ţiclea, *Tratat, op.cit.*, p. 200
[762] Art. 13 a fost modificat prin Legea nr. 186/2011.

grupul de întreprinderi de dimensiune comunitară, precum şi organizaţiile europene competente ale salariaţilor şi ale angajatorilor, consultate de Comisia Europeană în baza art. 154 al Tratatului privind funcţionarea Uniunii Europene. Obligaţia de informare revine părţilor, vechea formulare a art. 14[763] prevedea – Conducerea centrală situată în România este informată cu privire la componenţa grupului special de negociere şi a persoanelor care figurează pe lista de rezervă. Conducerea centrală informează şi conducerile filialelor, sucursalelor şi ale altor sedii secundare ale întreprinderii de dimensiune comunitară, precum şi conducerile întreprinderilor care compun grupul de întreprinderi de dimensiune comunitară.

Cheltuielile aferente negocierilor acordului pentru constituirea comitetului european de întreprindere sau pentru instituirea procedurii de informare şi consultare a salariaţilor se suportă de conducerea centrală.

Conducerea centrală depune toate diligenţele în vederea asigurării membrilor grupului special de negociere a resurselor materiale şi financiare necesare îndeplinirii atribuţiilor lor.

În măsura în care conducerea centrală şi grupul special de negociere nu decid altfel, atunci când grupul special de negociere este asistat de experţi, conducerea centrală va suporta cheltuielile numai pentru un expert.

Conducerea centrală convoacă, în termen de 30 de zile[764] de la data comunicării componenţei grupului special de negociere, o reuniune cu membrii acestuia, în scopul încheierii unui acord privind constituirea comitetului european de întreprindere sau instituirea procedurii de informare şi consultare a salariaţilor. Conducerea centrală informează despre aceasta conducerile locale.

Grupul special de negociere are dreptul de a se reuni anterior şi după fiecare reuniune cu conducerea centrală, dispunând de toate mijloacele necesare comunicării, fără ca reprezentanţii conducerii centrale să fie prezenţi la reuniunile respective.

În scopul realizării atribuţiilor sale, grupul special de negociere poate fi asistat de către experţi, la alegerea sa, care poate cuprinde reprezentanţi ai organizaţiilor sindicale prevăzute la art. 14 alin. 2. Experţii şi reprezentanţii sindicali respectivi pot asista, cu titlu consultativ, la reuniunile de negociere, la solicitarea grupului special de negociere.

În vederea încheierii acordului prevăzut la art. 19, deciziile grupului special de negociere se iau cu votul majorităţii membrilor.

Grupul special de negociere poate decide, cu majoritatea a două treimi din numărul voturilor, să oprească negocierile cu conducerea centrală sau să nu le iniţieze.

În situaţia prevăzută la alin. 1 şi în lipsa unui acord între grupul special de negociere şi conducerea centrală, prin care se decide altfel, grupul special de negociere se dizolvă.

---

[763] Art. 14 a fost modificat prin Legea nr. 186/2011.
[764] Dan Ţop, *Tratat...op. cit.*, p..114

O nouă solicitare de convocare, respectiv de constituire a grupului special de negociere, poate fi introdusă cel mai devreme după 2 ani de la data deciziei prevăzute la alin. 1, cu excepţia situaţiei în care părţile fixează un termen mai scurt. În situaţia luării unei decizii în condiţiile alin. 1, dispoziţiile subsidiare prevăzute în prezenta lege nu sunt aplicabile.

Acordul dintre grupul special de negociere şi conducerea centrală are ca scop fie constituirea comitetului european de întreprindere, fie instituirea procedurii de informare şi consultare a salariaţilor. Acordul trebuie să se încheie în formă scrisă.

Prin Legea nr. 186/2011 s-a prevăzut (art. 19 alin. 3) că acordul nu aduce atingere drepturilor la informare şi consultare ale salariaţilor, prevăzute de legislaţia română în vigoare.

Acordul privind constituirea şi funcţionarea comitetelor europene de întreprindere stabileşte cel puţin:

a) întreprinderile care compun grupul de întreprinderi de dimensiune comunitară sau filialele, sucursalele ori alte sedii secundare ale întreprinderii de dimensiune comunitară cărora li se aplică acordul;

b) componenta comitetului european de întreprindere, numărul de membri, repartiţia locurilor, ţinând seama de necesitatea unei reprezentări echilibrate a salariaţilor în funcţie de activităţi, categorii şi sexe, precum şi durata mandatului membrilor (vechea reglementare – componenţa comitetului european de întreprindere, numărul de membri, cu reprezentarea ambelor sexe, repartiţia locurilor şi durata mandatului membrilor);

c) atribuţiile şi procedura de informare şi consultare a comitetului european de întreprindere, precum şi modalităţile de corelare a informării şi consultării comitetului european de întreprindere şi a informării şi consultării organizaţiilor naţionale de reprezentare a salariaţilor, cu respectarea principiului enunţat la art. 2^1 (vechea reglementare – atribuţiile şi procedura informării şi consultării comitetului european de întreprindere);

d) locul, frecvenţa şi durata reuniunilor comitetului;

d^1) după caz, componenta, modalităţile de numire, atribuţiile şi modalităţile de reunire a comitetului restrâns constituit în cadrul comitetului european de întreprindere;[765]

e) resursele financiare şi materiale necesare funcţionării, care vor fi alocate comitetului;

f) data de intrare în vigoare a acordului şi durata acestuia, procedura de modificare sau încetare a acordului, condiţiile şi procedura de renegociere a acestuia inclusiv, după caz, atunci când intervin modificări ale structurii întreprinderii de dimensiune comunitară sau a grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară, (vechea reglementare – durata acordului şi procedura de renegociere a acestuia).

---

[765] Litera d^1 a fost introdusă de Legea nr. 186/2011.

Conducerea centrală şi grupul special de negociere pot conveni, prin acord[766] scris, să instituie una sau mai multe proceduri de informare şi consultare, în loc să constituie un comitet european de întreprindere.

În situaţia prevăzută mai sus, acordul trebuie să prevadă modalităţile concrete în care reprezentanţii salariaţilor au dreptul de a se reuni pentru a fi informaţi şi de a se consulta cu conducerea centrală în privinţa informaţiilor care le sunt comunicate, respectiv de a se reuni pentru a discuta cu privire la informaţiile care le sunt comunicate.

Informaţiile prevăzute la alin. 2 se referă, în principal, la aspectele transnaţionale care afectează considerabil interesele salariaţilor întreprinderii de dimensiune comunitară sau ai grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară.

Acordului prevăzut la art. 19 nu i se aplică [767] dispoziţiile subsidiare din prezenta lege, dacă prin acesta nu se prevede contrariul.

În cazul în care intervin modificări semnificative ale structurii întreprinderii de dimensiune comunitară sau ale grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară şi, fie în absenţa unor dispoziţii prevăzute de acordurile în vigoare, fie în cazul unor conflicte între dispoziţiile prevăzute în două sau mai multe acorduri aplicabile, conducerea centrală iniţiază, din proprie iniţiativă sau în urma primirii unei cereri scrise din partea a cel puţin 100 de salariaţi sau a reprezentanţilor acestora din cel puţin două întreprinderi sau filiale, sucursale sau alte sedii secundare situate în cel puţin două state membre diferite, negocierile prevăzute la art. 8.

Cel puţin trei membri ai comitetului european de întreprindere existent sau ai fiecăruia dintre comitetele europene de întreprindere existente sunt desemnaţi sau aleşi membri ai grupului special de negociere, în afara membrilor aleşi sau desemnaţi în aplicarea dispoziţiilor prevăzute la art. 11-14.

Pe durata acestor negocieri, comitetul european de întreprindere existent continuă să funcţioneze în conformitate cu modalităţi adoptate prin acord între membrii acestui comitet şi conducerea centrală.

Dispoziţii subsidiare au în vedere aplicabilitatea legii în oricare dintre situaţiile următoare:

a) conducerea centrală şi grupul special de negociere decid astfel:

b) conducerea centrală refuză deschiderea negocierilor în termen de 6 luni de la data solicitării salariaţilor, formulată potrivit art. 8 alin. 1;

c) în termen de 3 ani de la data solicitării salariaţilor, formulată potrivit art. 8 alin. 1, conducerea centrală şi grupul special de negociere nu sunt în măsură să încheie un acord şi grupul special de negociere nu a luat decizia prevăzută la art. 18 alin. 1.

În situaţiile prevăzute mai sus se constituie un comitet european de întreprindere, în conformitate cu dispoziţiile legii.

---

766 Alexandru Ţiclea, *Tratat, op.cit.*, p. 198

767 Dan Ţop, *Tratat...op. cit.*, p..115

Comitetul european de întreprindere este compus din salariaţi ai întreprinderii de dimensiune comunitară sau ai grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară desemnaţi ori aleşi de reprezentanţii salariaţilor sau, în absenţa acestora, de ansamblul salariaţilor.

Membrii comitetului european de întreprindere sunt aleşi sau numiţi în număr proporţional cu numărul de salariaţi angajaţi în fiecare stat membru de către întreprinderea de dimensiune comunitară sau de grupul de întreprinderi de dimensiune comunitară, alocându-se fiecărui stat membru câte un loc pentru fiecare tranşă de salariaţi angajaţi în statul membru respectiv care reprezintă 10 % din numărul de salariaţi angajaţi în toate statele membre în ansamblu, sau o fracţiune din tranşa respectivă, în timp ce textul anterior prevede că numărul membrilor comitetului european de întreprindere este de cel puţin 3 şi de cel mult 30, cu reprezentarea ambelor sexe.

Comitetul european de întreprindere adoptă regulamentul său de organizare şi funcţionare

Regulamentul de organizare şi funcţionare va cuprinde modul concret de desemnare sau de alegere a membrilor săi, precum şi aspecte referitoare la suspendarea, revocarea ori încetarea mandatelor acestora.

Reprezentarea în comitetul european de întreprindere se asigură prin desemnarea sau alegerea unui membru din fiecare stat membru în care întreprinderea de dimensiune comunitară are una ori mai multe filiale, sucursale sau alte sedii secundare ori în care grupul de întreprinderi de dimensiune comunitară are una sau mai multe întreprinderi.

Comitetul european de întreprindere va desemna sau va alege noii membri, în condiţiile prevăzute în regulamentul de organizare şi funcţionare, potrivit prevederilor art. 24 alin. (2)[768].

Desemnarea[769]. sau alegerea de membri suplimentari în comitetul european de întreprindere se face după procedura prevăzută la art. 11 alin. 3.

Conducerea centrală verifică la fiecare 2 ani dacă numărul de salariaţi s-a schimbat; în acest caz numărul de membri dintr-un stat trebuie readaptat.

Când o asemenea schimbare este constatată, conducerea centrală notifică în scris comitetului european de întreprindere această schimbare.

Comitetul european de întreprindere va desemna sau va alege noii membri, în condiţiile prevăzute în regulamentul de organizare şi funcţionare, potrivit art. 26 şi 27[770].

Pentru a asigura continuitatea în cadrul comitetului european de întreprindere, în situaţiile prevăzute în regulamentul de organizare şi funcţionare se constituie o listă de rezervă, potrivit regulilor prevăzute la art. 13 – vechea reglementare prevedea că pentru a asigura continuitatea în cadrul comitetului european de întreprindere, în situaţiile prevăzute în regulamentul de organizare şi funcţionare,

[768] Text introdus de Legea nr. 186/2011.
[769] Dan Ţop, *Tratat...op. cit.*, p..115
[770] Aceste două texte au fost abrogate expres de Legea nr. 186/2011.

se constituie o listă de rezervă, potrivit regulilor prevăzute la art. 13, cu reprezentarea ambelor sexe.

Pentru a asigura coordonarea activităţilor sale, comitetul european de întreprindere alege din rândul membrilor săi, un comitet restrâns format din cel mult cinci membri, care trebuie să dispună de condiţiile necesare pentru a-şi putea desfăşura activitatea în mod regulat, în timp ce anterior se prevedea că dacă dimensiunea comitetului european de întreprindere o justifică, acesta alege din rândul membrilor săi un comitet restrâns care cuprinde cel mult 3 membri, cu reprezentarea ambelor sexe.

Comitetul restrâns prevăzut de lege adoptă un regulament de organizare şi funcţionare[771].

Conducerea centrală din România este informată cu privire la componenţa comitetului european de întreprindere, a comitetului restrâns, precum şi a persoanelor care figurează pe lista de rezervă. Ea informează şi conducerile filialelor, sucursalelor şi ale altor sedii secundare ale întreprinderii de dimensiune comunitară, precum şi conducerile întreprinderilor care compun grupul de dimensiune comunitară.

Competenta comitetului european de întreprindere se stabileşte potrivit prevederilor art. 21 alin. 2-4, anterior, competenţa comitetului european de întreprindere este limitată la informarea şi consultarea salariaţilor asupra problemelor care interesează ansamblul întreprinderii de dimensiune comunitară sau al grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară ori cel puţin două filiale, sucursale sau alte sedii secundare ori întreprinderi ale grupului, situate în state membre diferite.

În cazul întreprinderilor sau al grupurilor de întreprinderi de dimensiune comunitară a căror conducere centrală nu este situată într-un stat membru, competenţa comitetului european de întreprindere este limitată la aspectele care privesc toate filialele, sucursalele şi orice alte sedii secundare ori toate întreprinderile membre ale grupului, situate în statele membre, sau care privesc cel puţin două filiale, sucursale ori alte sedii secundare sau întreprinderi ale grupului, situate în state membre diferite.

Conducerea centrală convoacă, cel puţin o dată pe an, o reuniune cu comitetul european de întreprindere, pentru a-l informa şi a-l consulta cu privire la evoluţia activităţii întreprinderii de dimensiune comunitară sau a grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară şi a perspectivelor acesteia, în baza unui raport elaborat de conducerea centrală, anterior – conducerea centrală convoacă, cel puţin o dată pe an, o reuniune cu comitetul european de întreprindere, pentru a-l informa şi a-l consulta cu privire la evoluţia activităţii întreprinderii de dimensiune comunitară sau a grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară şi a perspectivelor acesteia, în baza unui raport elaborat de conducerea centrală. Reuniunea va avea în vedere, în principal, următoarele aspecte:

---
[771] Dan Ţop, *Tratat...op. cit.*, p..116

a) structura întreprinderii de dimensiune comunitară sau a grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară;
b) situaţia economică şi financiară a acestora;
c) evoluţia probabilă a activităţilor întreprinderii sau grupului de întreprinderi;
d) situaţia angajărilor şi previziunile de dezvoltare în acest domeniu;
e) producţia şi vânzările;
f) investiţiile;
g) principalele modificări care privesc organizarea întreprinderilor sau grupurilor de întreprinderi;
h) introducerea noilor metode de lucru sau a noilor procedee de producţie;
i) transferurile de producţie, fuziunile, reducerea dimensiunii sau închiderea întreprinderilor, a filialelor, sucursalelor ori a altor sedii secundare sau a unor părţi importante ale acestora;
j) concedierile colective.

Conducerea centrală va comunica data reuniunii comitetului european de întreprindere şi conducerilor locale, cu cel puţin 15 zile calendaristice înainte de aceasta.

Informarea comitetului european de întreprindere are în vedere, în special, următoarele aspecte: a) structura întreprinderii de dimensiune comunitara sau a grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară; b) situaţia economică şi financiară a acestora; c) evoluţia probabilă a activităţilor întreprinderii sau grupului de întreprinderi; d) producţia şi vânzările întreprinderii sau ale grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară.

Informarea şi consultarea comitetului european de întreprindere au în vedere, în special, următoarele aspecte: a) situaţia angajărilor şi previziunile de dezvoltare în acest domeniu; b) investiţiile; c) principalele modificări care privesc organizarea întreprinderilor sau grupurilor de întreprinderi; d) introducerea de noi metode de lucru sau noi procedee de producţie; e) transferurile de producţie, fuziunile, reducerea dimensiunii sau închiderea întreprinderilor, a filialelor, sucursalelor ori a altor sedii secundare sau a unor părţi importante ale acestora; f) concedierile colective.

Consultarea are loc astfel încât să permită reprezentanţilor salariaţilor să se întâlnească cu conducerea centrală şi să obţină un răspuns motivat la orice punct de vedere pe care îl pot formula."

Prin excepţie de la prevederile art. 33, când intervin situaţii excepţionale sau în cazul unor decizii care afectează considerabil interesele salariaţilor, în special în cazul schimbării sediului, închiderii întreprinderilor sau filialelor, sucursalelor ori a altor sedii secundare, concedierilor colective, comitetul restrâns sau, dacă acesta nu există, comitetul european de întreprindere are dreptul de a fi informat.

În această situaţie, comitetul european de întreprindere sau, după caz, comitetul restrâns are dreptul de a se reuni, la solicitarea sa, cu conducerea centrală din România sau cu orice alt nivel de conducere din cadrul întreprinderii de dimensiune comunitară ori al grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară care are competenţa să ia decizii, pentru a fi informat şi consultat.

La reuniunea organizată cu comitetul restrâns au, de asemenea, dreptul să participe membrii care au fost aleşi sau desemnaţi de filialele, sucursalele ori alte sedii secundare şi/sau de întreprinderile care sunt direct afectate de măsurile sau deciziile respective."

„Prin excepţie de la prevederile art. 33, când intervin situaţii excepţionale care afectează considerabil interesele salariaţilor, în special în cazul schimbării sediului, închiderii întreprinderilor sau filialelor, sucursalelor ori a altor sedii secundare, concedierilor colective, comitetul restrâns sau, dacă acesta nu există, comitetul european de întreprindere are dreptul de a fi informat.

În acest caz comitetul european de întreprindere sau, după caz, comitetul restrâns are dreptul de a se reuni, la solicitarea sa, cu conducerea centrală din România sau cu orice alt nivel de conducere din cadrul întreprinderii de dimensiune comunitară ori al grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară, care are competenţa să ia decizii, pentru a fi informat şi consultat asupra măsurilor ce afectează considerabil interesele salariaţilor.

La reuniunea organizată cu comitetul restrâns au, de asemenea, dreptul să participe membrii care au fost aleşi sau desemnaţi de filialele, sucursalele ori alte sedii secundare şi/sau de întreprinderile care sunt direct afectate de măsurile respective."[772]

Reuniunea[773] de informare şi consultare prevăzută la art. 34 are loc în cel mai scurt timp posibil, pe baza unui raport elaborat de conducerea centrală sau de conducerile organizate la diferite niveluri.

Comitetul european de întreprindere poate exprima un punct de vedere cu privire la raport, la sfârşitul reuniunii sau într-un termen rezonabil, dar nu mai târziu de 10 zile de la data reuniunii.

Reuniunea prevăzută la art. 34 nu poate aduce atingere prerogativelor conducerii centrale.

Înainte de orice reuniune cu conducerea centrală, comitetul european de întreprindere sau comitetul restrâns, care poate fi extins atunci când este cazul, în conformitate cu prevederile art. 34 alin. 3, are dreptul să se reunească fără să fie prezentă conducerea centrală.

Membrii comitetului european de întreprindere informează reprezentanţii salariaţilor întreprinderii de dimensiune comunitară sau ai grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară ori, în absenţa acestora, pe toţi salariaţii asupra conţinutului şi rezultatului informărilor şi consultărilor desfăşurate potrivit prevederilor prezentului capitol.

Fără a aduce atingere capacităţii altor organisme sau organizaţii în acest domeniu, membrii comitetului european de întreprindere dispun de mijloacele necesare de aplicare a drepturilor care decurg din prezenta lege, pentru

[772] Text modificat de Legea 168/2011.
[773] Dan Ţop, *Tratat...op. cit.*, p..117

reprezentarea, în mod colectiv, a intereselor salariaţilor întreprinderii de dimensiune comunitară sau ai grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară.

Fără a aduce atingere art. 44, membrii comitetului european de întreprindere informează reprezentanţii salariaţilor din filiale, sucursale sau oricare alt sediu secundar al întreprinderilor de dimensiune comunitară sau ai întreprinderilor aparţinând unui grup de întreprinderi de dimensiune comunitară sau, în absenţa reprezentanţilor, totalitatea salariaţilor, cu privire la conţinutul şi rezultatele procedurii de informare şi consultare puse în practica în condiţiile legii.

Prevederile alin. 1 nu pot exonera membrii comitetului european de întreprindere sau membrii comitetului restrâns de obligaţia de confidenţialitate prevăzută la art. 44.

După 4 ani de la data constituirii comitetului european de întreprindere, acesta examinează necesitatea iniţierii de negocieri în vederea încheierii unui acord potrivit art. 19 sau a menţinerii aplicării dispoziţiilor subsidiare prevăzute de prezentul capitol.

Dacă se decide iniţierea unei proceduri de negociere, se aplică prevederile art. 17, 19-22, art. 43 alin. 3 şi dispoziţiile subsidiare din prezenta lege, iar rolul grupului special de negociere este îndeplinit de comitetul european de întreprindere.

Comitetul european de întreprindere sau comitetul restrâns, după caz, poate fi asistat de experţi, la alegerea acestuia, în măsura în care acest lucru este necesar pentru îndeplinirea atribuţiilor lor.

Conducerea centrală situată în România suportă cheltuielile pentru cel puţin un expert.

Cheltuielile de funcţionare ale comitetului european de întreprindere sunt suportate de conducerea centrală situată în România, conducere care va stabili, în colaborare cu comitetul european de întreprindere, bugetul anual al acestuia.

Conducerea centrală asigură membrilor comitetului european de întreprindere resursele financiare şi materiale care să le permită să îşi îndeplinească în mod corespunzător obligaţiile stabilite de prezenta lege.

Conducerea centrală preia, dacă nu s-a convenit altfel, cheltuielile de organizare a reuniunilor şi de traducere, precum şi cheltuielile aferente deplasării şi cazării membrilor comitetului european de întreprindere şi ale membrilor comitetului restrâns.

Membrii grupului special de negociere, ai comitetului european de întreprindere şi reprezentanţii salariaţilor angajaţi în România care îşi exercită atribuţiile în cadrul procedurii de negociere a acordului sau de informare şi consultare beneficiază, în exercitarea funcţiilor lor, de drepturile prevăzute de legislaţia în vigoare pentru reprezentanţii salariaţilor şi pentru persoanele alese în organele de conducere ale organizaţiilor sindicale.

Prevederea alin. 1 priveşte, în special, participarea la reuniunile grupului special de negociere ori ale comitetului european de întreprindere sau la orice altă

reuniune realizată în cadrul acordului prevăzut la art. 19, precum şi plata salariului pentru membrii care fac parte din personalul întreprinderii de dimensiune comunitară sau al grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară, în timpul absenţei necesare exercitării atribuţiilor acestora.

Persoanele prevăzute la alin. 1 nu pot fi supuse vreunei discriminări, concediate sau supuse altor sancţiuni, ca urmare a îndeplinirii atribuţiilor lor în conformitate cu prevederile legii.

Membrilor grupului special de negociere, ai comitetului european de întreprindere şi reprezentanţilor salariaţilor trebuie să le fie acordate timpul şi mijloacele necesare pentru a le permite să informeze salariaţii cu privire la stadiul şi la rezultatele procesului de informare şi consultare.

În măsura în care acest fapt este necesar pentru exercitarea atribuţiei lor de reprezentare într-un cadru internaţional, membrilor grupului special de negociere şi ai comitetului european de întreprindere li se asigura cursuri de formare[774], fără pierderi salariale[775].

Dispoziţiile legi, se prevede în art. 50, aşa cum a fost modificat prin Legea nr. 168/2011, nu aduc atingere legislaţiei române privind: a) cadrul general de informare şi consultare a angajaţilor; b) procedurile specifice de informare şi consultare, în cazul concedierilor colective; c) procedurile specifice de informare şi consultare, în cazul transferului întreprinderii. Nu aduce atingere, de asemenea, nivelului general de protecţie a salariaţilor în domeniul informării şi consultării salariaţilor prevăzut de legislaţia română în vigoare.

[774] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic..., 2017, op. cit*, p. 149
[775] Text introdus de Legea nr.168/2001.

Capitolul IV

RELAŢIILE INDIVIDUALE DE MUNCĂ

1. Aspecte generale privind contractul individual de muncă

Contractul individual de muncă este definit de art. 10 din Codul muncii ca fiind contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze munca pentru şi sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remuneraţii denumite salariu.

În literatura juridică de specialitate[776] s-a remarcat caracterul deficitar şi unilateral al acestei definiţii, îndeosebi datorită împrejurării că nu se menţionează expres obligaţia angajatorului de a plăti salariu, fiind insuficient de relevantă referirea la munca prestată în schimbul unei remuneraţii denumite salariu. Pe de altă parte se poate reproşa unei asemenea definiţii că nu cuprinde şi motivaţia complexă a necesităţii şi utilităţii pretării muncii.

În doctrină[777], s-a menţionat că „datorită rolului contractului colectiv de muncă în normarea raporturilor de muncă, în doctrina occidentală se apreciază că se manifestă un declin al contractului individual de muncă... potrivit legislaţiei române a muncii... îşi păstează nealterată importanţa sa."

De aceea în continuare poate fi apreciat ca un contract de sine stătător care a făcut şi face parte din familia contractelor de drept privat, alături de cele civile. S-a spus că „în absenţa unei reglementări distincte, caracterele juridice ale contractului individual de muncă trebuie stabilite prin raportate la legislaţia civilă generală ce se aplică în complinirea reglementării speciale reprezentată în materie de Codul muncii"[778]

Desprins din rândul contractelor civile, contractul individual de muncă are trăsături comune acestor contracte, alături de care întâlnim şi o serie de trăsături specifice numai contractului individual de muncă[779]. Din această perspectivă putem aprecia că este un act juridic bilateral guvernat de principiul libertăţii de voinţă, care nu poate avea decât două părţi, salariatul şi unitatea (angajatorul), pluralitatea de subiecte atât activă cât şi pasivă, ca în cazul contractelor civile sau comerciale este exclusă, cu caracter sinalagmatic, fiind totodată un contract numit, reglementat

---

[776] Alexandru Ţiclea, *Acte normative noi – Codul muncii,* în „Revista română de dreptul muncii", nr. 1/2003, p. 8.

[777] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic....,2017 op. cit.*, p. 242.

[778] Septimiu Panainte, *op.cit.* p. 31

[779] Nicolae Voiculescu, *Dreptul muncii. Reglementări interne şi comunitare,* Editura Wolters Kluwer, Bucureşti, 2007, p. 11-13; I.T.Ştefănescu, *Tratat...2017, op.cit.*, p. 244-246.

ca atare prin normele dreptului muncii, cu caracter oneros, fiecare dintre părţi urmărind să-şi procure un avantaj, salariatul să încaseze remuneraţia iar angajatorul rezultatul muncii salariatului, trasătură apreciată ca fiind de esenţa contratului;[780]; este un contract comutativ, ambele prestaţii principale, munca şi salariul, fiind cunoscute de părţi din momentul încheierii contractului individual de muncă.

Ca trăsături specifice ale contractului individual de muncă pot fi menţionate: caracterul *intuitu personae*, cu privire la fiecare dintre părţile sale, aşa încât persoana angajată nu-şi poate executa obligaţiile din contract prin intermediul sau cu ajutorul altor persoane, iar pe de altă parte contractul de muncă nu poate fi transmis prin moştenire; este considerat doctrinar ca un act pur şi simplu[781], nu poate fi afectat[782] de o condiţie suspensivă sau de o condiţie rezolutorie, numai excepţional poate fi afectat de un termen extinctiv[783]; este un contract cu executare succesivă, în timp, de regulă, munca este eşalonată în timp şi în consecinţă, în cazul neexecutării sau al executării necorespunzătoare de către o parte, a obligaţiei ce-i revine, sancţiunea desfacerii contractului individual de muncă operează numai pentru viitor, *ex nunc*, şi nu are loc o rezoluţiune care produce şi efecte retroactive[784], făcând posibilă suspendarea executării, din motive de forţă majoră, pe durata imposibilităţii de executare[785]; obligaţia salariatului este de a face (de a munci) şi trebuie executată în natură, fiind exclusă posibilitatea preschimbării acesteia în dezdăunări şi în principiu, de mijloace şi nu de rezultat, în literatura juridică[786] arătându-se că cel angajat se obligă a presta munca şi nu de a da un produs final, ceea ce îl deosebeşte de contractul de antrepriză, cu toate că, în opinia noastră[787] obligaţia poate fi şi de rezultat, de exemplu în cazul muncii la domiciliu, când produsul muncii este predat, sub formă de piesă, subansamblu, sau alt bun determinat, angajatorului. S-a subliniat că în raport de efcetele produse este un contract constituiv de drepturi[788], dând naştere pentru ambele părţi la drepturi subiective care nu au existat anterior, dar şi că „riscul contractului revine angajatorulului datorită asumării riscului afacerii, fiind proprietarul mijloacelor tehnice şi băneşti"[789].

Cu privire la caracterul *intuitu personae*, în doctrină s-a subliniat că „este eronat să se rezume caracterul *intuitu personae* al contractului individual de muncă la pregătirea şi aptitudinile profesionale ale celui care se încadrează în muncă; *intuitu personae* se referă la întrunirea acelor calităţi pe care le implică viitoarea

---

780 Luminiţa Dima, *op.cit*, p. 28
781 Felicia Roşioru, *op.cit*, p.239
782 I.T.Ştefănescu, *Tratat..., 2017, op.cit.*, p. 247.
783 Alexandru Ţiclea, *Tratat..., op.cit.*, p. 350.
784 C. Stătescu, C. Bârsan, *Drept civil. Teoria generală a obligaţiilor*, ediţia a III-a, Editura All Beck, Bucureşti, 2000, p. 86.
785 Alexandru Ţiclea, *Tratat...op .cit.*, p. 349.
786 N. Voiculescu, *Dreptul muncii..., 2007, op.cit.*, p.13.
787 Dan Ţop, *Tratat...op. cit.*, p. 154.
788 Septimiu Panainte, *Dreptul individual,...,op.cit.* p. 34
789 Monica Gheroghe, *Dreptul individual al muncii, op.cit*, p. 62

exercitare optimă a obligaţiilor de serviciu (potrivit felului şi locului muncii), iar nu numai la cerinţele de pregătire şi aptitudini profesionale pe care legea sau/şi angajatorul le instituie pentru ocuparea funcţiei/postului respectiv. Oricum, chiar dacă criteriile de alegere a viitorului salariat ar fi numai cele de ordin profesional - ceea ce, de regulă, nu corespunde realităţii - juridic ele configurează, restrâns, acelaşi caracter *intuitu personae* al contractului individual de muncă. *Intuitu profesionale* constituie o componentă a caracterului *intuitu personae* al contractului individual de munca (fac excepţie, din acest punct de vedere, profesional, cei încadraţi ca muncitori necalificaţi)"[790].

S-a subliniat că în cazurile expres prevăzute de lege este posibil ca un contract individual de muncă să fie afectat de o condiţie rezolutorie (fiind menţionat cazul retragerii încrederii pe parcursul executării unui contract de Preşedintele României)[791]

Obiectul, în cazul contractului de muncă îl constituie însuşi prestaţiile reciproce ale părţilor, respectiv: prestarea muncii de către salariat şi salarizarea acestuia de către angajator[792].

Dispoziţiile Codului civil referitoare la obiectul şi cauza convenţiilor, ca elemente esenţiale ale acestora, se aplică[793] în mod corespunzător şi contractului de muncă. Astfel, potrivit art. 1226 Cod civil „obiectul convenţiilor este acela la care se angajează debitorul".

Prestarea muncii trebuie să fie posibilă în condiţii licite, fără a afecta normele legale, morala sau ordinea publică, îndatorirea salariatului de a presta munca prevalează asupra oricărei alte obligaţii extra contractuale a celui în cauză[794].

Problema cauzei contractului individual de muncă are, în principal, un caracter teoretic[795], înţelegerea ei de către angajatori, sub aspectul vocaţiei practice, este extrem de importantă, în condiţiile economiei de piaţa, mai ales în privinţa atragerii forţei de muncă, îndeosebi pe cea înalt calificată.

Cauza ca element subiectiv, de sine stătător, constă în scopul urmărit de fiecare parte prin încheierea contractului individual de muncă. Cauza trebuie să existe în mod real să fie licită şi morală[796], în art. 15 din Codul muncii că este interzisă încheierea unui contract individual de muncă în scopul prestării unei munci sau unei activităţi ilicite sau imorale.

Până la proba contraruie, s-a spus[797] că este prezumată că există, ca în orice contract civil. În literatura juridică s-a considerat că art. 15 din Codul muncii constituie o aplicaţie[798] a regulii prevăzută de art. 1238 alin. 2 din noul C.civ.

---

[790] I.T.Ştefănescu, *Aspecte controversate... art.cit, supra,* p.215
[791] Monica Gheroghe, *Dreptul individual al muncii, op.cit,* p. 59
[792] Alexandru Ţiclea, *Tratat...op .cit.,* p. 420
[793] Dan Ţop, *Tratat... op. cit.,* p. 155.
[794] I.T. Ştefănescu, *Tratat..., 2017, op. cit.,* p. 279.
[795] Dan Ţop, *Tratat... op.cit.,* p. 145.
[796] I.T Ştefănescu, *Tratat... 2017, op.cit.,* p. 278.
[797] Monica Gheroghe, *Dreptul individual al muncii, op.cit,* p. 76
[798] Raluca Dimitriu, *Reflecţii privind nulitatea contractului individual de muncă,* în Dreptul, nr. 4/2013, p. 164

potrivit căruia: „Cauza ilicită sau imorală atrage nulitatea absolută a contractului dacă este comună ori, în caz contrar, dacă cealaltă parte a cunoscut-o sau, după împrejurări, trebuia să o cunoască”.

Un contract de muncă având o cauză ilicită, de exemplu, încadrarea în funcţia de gestionar a unei persoane cu antecedente penale, sau o cauză imorală, încheierea unui contract de muncă cu o persoană, pentru ca aceasta din urmă să întreţină relaţii intime cu angajatorul, este lovit de nulitate absolută.

Desigur, şi o cauză fictivă poate duce la aceiaşi concluzie, de exemplu, contractul de muncă încheiat între soţi în cadrul unei asociaţii familiale, al cărui scop este obţinerea de avantaje materiale de soţii în cauză.

Prin Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 53/2017[799] au fost aduse modificări şi completări Codului muncii cu privire la reglementarea muncii nedeclarate. În expunerea de motive a acestui act normativ se justifică un asemenea demers legislativ, argumentându-se că ..*munca nedeclarată reprezintă un fenomen de o gravitate crescută cu care se confruntă societatea, cu consecinţe negative atât asupra lucrătorului, cât şi asupra bugetului de stat, care se manifestă în diferite forme, atât prin nedeclararea către autorităţi a întregii activităţi a salariatului, cât şi prin declararea parţială a activităţii acestuia. Legislaţia românească nu prevede o definiţie a muncii nedeclarate, în prezent, Codul muncii sancţionând doar fapta de a primi la muncă o persoană fără încheierea în formă scrisă a contractului individual de muncă anterior începerii activităţii, nu şi alte forme în care se manifestă munca nedeclarată. În acest context se impune adaptarea legislaţiei naţionale la noile provocări cu care se confruntă autorităţile în demersul de prevenire şi combatere a acestui fenomen, inclusiv prin reglementarea situaţiilor care constituie muncă nedeclarată"*.

Anterior, în literatura de specialitate s-a spus că „situaţia în care munca este prestată fără încheierea unui contract individual de muncă nu este recunoscută sub o denumire legală, ci se întâlneşte sub denumirea de muncă nedeclarată sau muncă fără forme legale, iar in limbajul curent ca „muncă la negru". În Codul muncii se face referire la „munca fără forme legale" în cadrul art. 240. Din ansamblul reglementărilor legale în materie apreciem că cele două noţiuni nu sunt sinonime, ci trebuie înţelese de la întreg la parte... noţiunile de „munca nedeclarată" şi „muncă fără forme legale" sunt folosite ca sinonime, în cadrul ambelor fiind integrată o singură situaţie, cea în care o persoană prestează munca fără a avea încheiat un contract individual de muncă în formă scrisă.... în consecinţă, prestarea muncii fără încheierea unui contract individual de muncă în formă scrisă reprezentă o prestare disimulată total a muncii”[800].

[799] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 644 din 7 august 2017

[800] Monica Gheorghe, *Consideraţii relative la prestarea disimulată a muncii- situaţii, cazuri, efecte, propuneri*, în Dreptul nr. 12/2013, p. 222-238

Pentru a se evita diferite interpretării s-a adoptat o definiţie legală pentru munca nedeclarată. Astfel, după art. 15 din Codul muncii, a fost introdus un nou articol, articolul 15[1], cu următorul cuprins:

În sensul prezentei legi, munca nedeclarată reprezintă:

a) primirea la muncă a unei persoane fără încheierea contractului individual de muncă în formă scrisă, în ziua anterioară începerii activităţii;

b) primirea la muncă a unei persoane fără transmiterea raportului de muncă în registrul general de evidenţă a salariaţilor cel târziu în ziua anterioară începerii activităţii;

Legea nr. 88/2018 privind aprobarea Ordonanţei de urgenţă a Guvernului nr. 53/2017 pentru modificarea şi completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii[801] a modificat lit. a şi b, astfel, lit. a are următorul conţinut *„primirea la muncă a unei persoane fără încheierea contractului individual de muncă în formă scrisă, cel târziu în ziua anterioară începerii activităţii"*, iar lit. b a art. 15[1] *„primirea la muncă a unei persoane fără transmiterea elementelor contractului individual de muncă în registrul general de evidenţă a salariaţilor cel târziu în ziua anterioară începerii activităţii;"* noua formulare are în vedere transmiterea elementelor contractului individual de muncă, şi nu a raportului de muncă. Elementele contractului individual de muncă sunt cele prevăzute de art. 17 alin. 3 din Codul muncii cu privire la care persoana selectată în vederea angajării ori salariatul urmează a fi informată de angajator[802]

c) primirea la muncă a unui salariat în perioada în care acesta are contractul individual de muncă suspendat;

d) primirea la muncă a unui salariat în afara programului de lucru stabilit în cadrul contractelor individuale de muncă cu timp parţial.

Primirea la muncă a unei persoane fără încheierea contractului individual de muncă în formă scrisă, era singura formă de muncă la negru sancţionată ca atare de Codul muncii, anterior modificărilor intervenite,

în a doua situaţie trebuie precizat că deşi nu era declarată muncă la negru, primirea la muncă a unei persoane fără transmiterea raportului de muncă în registrul general de evidenţă a salariaţilor era sancţionată contravenţional, în măsura în care contractul de muncă se încheiase în formă scrisă.

Primirea la muncă a unui salariat în perioada în care acesta are contractul individual de muncă suspendat a fost considerată muncă ilegală prin Decizia nr.20/2016[803] a Înaltei Curţi de Casaţie şi Justiţie.

Ultima situaţie vizează salariaţi cu contract de muncă în timp parţial, deoarece prezenţa acestora nu se justifică la angajator pentru o perioadă mai mare decât cea stabilită în contract, deoarece potrivit art. 105 alin. 1 lit. c din Codul muncii interzice acestor salariaţi munca suplimentară.

---

801 Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.315 din 10 aprilie 2018

802 Dan Ţop, *Tratat de dreptul muncii* , Editura Bibliotheca, Târgovişte, 2015, p. 200

803 Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.733 din 21 septembrie 2016

Trebuie precizat că anterior în literatura juridică s-a formulat opinia că „munca suplimentară....nu poate fi apreciată, *ab initio,* incompatibilă cu natura sau specificul contractului de muncă cu timp parţial. Totodată, reglementarea legală nu poate avea ca raţiune prezumţia utilizării abuzive de către angajator a instituţiei orelor suplimentare; prevenirea unui eventual abuz din partea angajatorului nu poate fi realizată în mod adecvat prin interzicerea expresă şi totală a dreptului salariatului cu fracţiune de normă de a presta munca suplimentară."[804]

Acelaşi autor, într-o altă lucrare[805] a considerat că această interdicţie încalcă principiul nediscriminării, aşa cum rezultă din Directiva privind munca cu fracţiune de normă.

Introducerea art. 15 lit. d pune capăt divergenţelor semnale de practică cu privire la aplicarea dispoziţiilor art. 260 alin.1 lit. i, respectiv nerespectarea dispoziţiilor privind munca suplimentară sau considerarea unui asemenea caz ca muncă nedeclarată.

2. Încheierea contractului individual de muncă

Pentru încheierea valabilă a contractului individual de muncă trebuie îndeplinite anumite condiţii legale. Dintre aceste condiţii, unele sunt comune[806] tuturor contractelor din diferite ramuri de drept, altele fiind specifice dreptului muncii.

Fără a urmări o clasificare[807] a unor asemenea condiţii, considerăm necesare pentru încheierea valabilă a unui contract individual de muncă următoarele[808]:

a) capacitatea juridică a persoanei fizice care se încadrează în muncă[809]. Capacitatea juridică este recunoscută tuturor persoanelor, potrivit art. 34 din Codul civil reprezintă „aptitudinea persoanei de a avea drepturi şi obligaţii civile", noţiune identică cu cea de subiect de drepturi. Specific dreptului muncii este pentru ca persoana fizică să poată încheia un contract de muncă, nu îi este necesară numai capacitatea de folosinţă, ci trebuie să dispună şi de capacitatea de exerciţiu, adică „aptitudinea de a încheia singură acte juridice civile (art. 37 Cod civil). Aceasta ca o consecinţă a caracterului *intuitu persoane* al contractului individual de muncă[810], cât şi al unicităţii capacităţii juridice în dreptul muncii, ea neputând fi disociată în capacitate de folosinţă şi capacitate de exerciţiu, şi nici nu reprezintă interes pentru dreptul muncii[811].

---

[804] Septimiu Panainte, *Dreptul individual al muncii, op.cit.,* p. 198

[805] Septimiu Panainte, în *Drept european al muncii: principalele directive, jurisprudenţa CJUE, conformitatea dreptului naţional*, Editura Hamangiu, Bucureşti, 2017, p. 345

[806] N. Voiculescu, *Dreptul muncii...2007, op.cit.,* p. 21

[807] În literatura juridică aceste condiţii au fost clasificate în condiţii: comune, specifice, de fond, anterioare, esenţiale şi neesenţiale, a se vedea Alex. Ţiclea, *Tratat...,* op.cit., p. 400.

[808] Dan Ţop, *Tratat..., op. cit.,* p. 157-183.

[809] A se vedea şi I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic..., 2017,op.cit.,* pp. 252-260

[810] Alexandru Ţiclea,*Tratat... op. cit.,* p. 401.

[811] Alexandru Athanasiu, Luminiţa Dima, *Regimul juridic al raporturilor de muncă în reglementarea noului Cod al muncii*, în Pandectele Române, nr. 2/2003, p. 254.

Capacitatea minorului de a încheia un contract individual de muncă reprezintă o instituţie distinctă [812] atât de capacitatea civilă cât şi de capacitatea penală. Nu este vorba despre o aplicaţie a capacităţii civile de exerciţiu restrânse, care priveşte minorul care are între 14 şi 18 ani, deoarece în dreptul muncii minorul nu are deloc capacitate contractuală până la 15 ani, iar după 16 are o capacitate contractuală deplină De aceea, unii autori folosesc noţiunea de „capacitate biologică"[813].

Capacitatea din dreptul muncii este, cu atât mai mult, diferită de capacitatea penală. Astfel, potrivit art. 113 din noul Cod penal[814], minorul care nu a împlinit vârsta de 14 ani nu răspunde penal. Minorul care are vârsta între 14 şi 16 ani răspunde penal numai dacă se dovedeşte că a săvârşit fapta cu discernământ. Minorul care a împlinit vârsta de 16 ani răspunde penal potrivit legii

Persoana fizică dobândeşte, potrivit art. 13 alin. 1 din Codul muncii şi art. 42 alin. 1 din Codul civil, capacitatea deplină de a încheia un contract de muncă la împlinirea vârstei de 16 ani, în mod cu totul excepţional putând încheia contract de muncă şi minorii care au împlinit 15 ani, putând spune că între 15 şi 16 ani, persoana dispune de o capacitate restrânsă de a se încadra în muncă. În Constituţia României în art. 49 alin. 4 se precizează vârsta minimă de încadrare în muncă, ca fiind de 15 ani., are ca fundament Convenţia Organizaţiei Internaţionale a Muncii nr. 138 din 1975 privind vârsta minimă de încadrare în muncă[815]. La nivelul Uniunii Europene, Directiva 94/33/CE din 22 iunie 1994 are în vedere protecţia tinerilor în muncă, prevăzând interdicţia prestării de activităţi de către tinerii sub 15 ani[816].

Hotărârea Guvernului nr. 75/2015 privind reglementarea prestării de către copii de activităţi remunerate în domeniile cultural, artistic, sportiv, publicitar şi de modeling[817], cuprinde prevederi referitoare la prestarea de către copii a activităţilor remunerate în calitate de: actor, figurant, cântăreţ, muzician, dansator, acrobat la manifestări cu caracter cultural, educativ sau artistic; actor, figurant, cântăreţ, muzician, dansator, acrobat sau model la filmări pentru filme artistice sau alt gen de filmări; figurant sau model la şedinţe foto sau la prezentări de modă; sportiv profesionist în sportul de performanţă.

Copiii pot să presteze asemenea activităţi plătite în baza unui contract încheiat între organizator[818] şi părinţi cu respecte prevederilor Codului civil, un asemenea

---

[812] Raluca Dumitriu, *Particularităţi ale contractului individual de muncă încheiat de minor,* în „Revista română de dreptul muncii", nr. 1/2005, p. 16-21.

[813] Al. Ţiclea, V. Zaharia, *Reflectarea normelor Convenţiei Organizaţiei Internaţionale a Muncii nr. 138 privind vârsta minimă de încadrare în muncă din anul 1973 în legislaţia internă,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 3/2004, p. 7.

[814] Legea nr. 301/2004, publicată în Monitorul Oficialal României, Partea I, nr. 575 din 29 iunie 2004.

[815] Ratificată de România prin Decretul nr. 83/1975, publicat în Buletinul Oficial, Partea I, nr. 86 din 20 mai 1975.

[816] O. Ţinca, *Drept social comunitar*, Editura. Lumina Lex, Bucureşti, 2002, p. 228-235.

[817] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 115 din 13 februarie

[818] Prin organizator se înţelege, prevede art. 3 din HG nr. 75/2015, persoana fizică sau juridică, care are prevăzute în statut, ca obiect de activitate, organizarea şi desfăşurarea de activităţi cu caracter profesional în domeniile cultural, artistic, sportiv, publicitar şi de modeling sau organizează evenimente în aceste domenii, cu caracter ocazional.

contractul poate fi încheiat şi direct cu copilul, doar dacă acesta a împlinit 14 ani cu încuviinţarea ocrotitorilor legali, care de regulă sunt părinţii.

Această împrejurare vine să relativizeze[819] punctul de vedere potrivit căruia contractul de muncă nu ar putea fi încheiat prin reprezentant.

Potrivit art. 2 alin. 5 din această reglementare „începând cu vârsta minimă de angajare, pentru activităţile prevăzute...., copiii pot încheia contracte individuale de muncă cu respectarea dispoziţiilor Legii nr. 53/2003 - Codul muncii...", astfel „nu le este aplicabil regimul juridic specific reglementat de HG nr. 75/2015, ci se aplică regulile din legislaţia muncii"[820]

Art. 13 alin. 2 din Codul muncii, persoana fizică poate încheia un contract de muncă în calitate de salariat la împlinirea vârstei de 15 ani, cu acordul părinţilor sau a reprezentanţilor legali, pentru activităţi potrivite cu dezvoltarea fizică, aptitudinile şi cunoştinţele sale, dacă astfel nu îi sunt periclitate sănătatea, dezvoltarea şi pregătirea profesională.

Pentru a-şi da acordul, părinţii trebuie să analizeze condiţiile în care munca ar fi prestată, felul ei, precum şi dacă încadrarea este în interesul dezvoltării ulterioare al tânărului.

Încuviinţarea trebuie dată de ambii părinţi, trebuie să fie prealabilă sau concomitentă încheierii contractului de muncă. De asemenea trebuie să fie specială, adică să se refere la un anumit contract de muncă, şi expresă, adică să aibă o formă neechivocă, clară şi precisă.

La încheierea contractului de muncă se va face menţiune despre încuviinţare iar părinţii minorului vor semna[821] contractul alături de el, lipsa acordului atrăgând nulitatea absolută dar remediabilă a contractului încheiat de tânărul în vârstă de 15-16 ani. Acordul poate fi retras, dacă dezvoltarea acestuia este periclitată, caz în care contractul încetează.

În doctrină s-a apreciat că este vorba, în acest caz, de o „capacitate anticipată (restrânsă) de muncă"[822].

Contractul de muncă încheiat de către minorul între 15 şi 16 ani fără acordul părinţilor sau al reprezentanţilor legali este nul absolut – o nulitate care se acoperă prin dobândirea ulterioară a acestui acord.

În literatura juridică[823] s-a exprimat opinia, discutabilă după părerea noastră, că femeia căsătorită la vârsta de peste 15 ani poate să încheie contract individual de muncă, fiind capabilă să îşi asume şi să-şi execute toate obligaţiile izvorâte din raportul de muncă.

Regula potrivit căreia contractul de muncă nu poate fi încheiat mai înainte de împlinirea vârstei de 16 ani sau, dacă există încuviinţarea părinţilor, mai înainte de

---

[819] Felicia Roşioru, *op.cit*, p. 253

[820] Monica Gheroghe, *Dreptul individual al muncii, op.cit*, p. 67

[821] Alexandru Ticlea, *Tratat...* 2007, *op.cit*, p. 402.

[822] Felicia Roşioru, *op.cit*, p. 253

[823] Laura Mureşean, *Implicaţiile căsătoriei încheiate de femeie în vârstă de 15 ani asupra încheierii şi executării contractului individual de muncă*, în Revista română de dreptul muncii, nr. 1/2006, p. 43.

împlinirea vârstei de 15 ani este aplicabilă în cazul tuturor tipurilor de contracte de muncă, inclusiv contractului de ucenicie, într-adevăr, art. 205 din Codul muncii defineşte contractul de ucenicie ca fiind „un contract de muncă de tip particular".

Nu pot încheia contract de muncă minorii în vârstă de până la 15 ani şi nici persoanele puse sub interdicţie din cauza alienaţiei sau debilităţii mintale, chiar dacă au peste 16 ani[824] întrucât acestea nu dispun de capacitatea de exerciţiu şi le lipseşte deci discernământul.

Încadrarea în muncă a minorilor cu nerespectarea condiţiilor legale de vârstă sau folosirea acestora pentru prestarea unor activităţi cu încălcarea prevederilor legale referitoare la regimul de muncă al minorilor constituie infracţiune şi se pedepseşte, potrivit art. 265 alin. 1 din Codul muncii cu închisoare de la un an la trei ani.

Vârsta minimă la încadrarea în muncă este majorată legal pentru anumite categorii de personal, de exemplu în conformitate cu dispoziţiile Legii nr. 26/1993[825], femeile nu pot fi gardian public decât dacă au împlinit 21 de ani.; pentru încadrarea în muncă ca şofer pentru transporturi internaţionale de mărfuri şi călători, ghizi de turism, asistenţii maternali profesionişti, muncitori portuari, se cere vârsta minimă de 18 ani.; conform art. 19 lit. a din H.G. nr. 251/1999[826], directorul executiv şi administratorul unei societăţi care organizează şi exploatează jocuri de noroc, nu pot fi încadraţi în muncă, dacă nu au vârsta de 23 de ani, pentru instructorul auto, vârsta de 25 de ani, etc.

În scopul ocrotirii persoanei sau al apărării unor interese generale sunt posibile anumite limitări sau restrângeri ale capacităţii juridice. Aceste limitări sau restrângeri sau limitări ale capacităţii juridice[827], sunt expres prevăzute prin norme juridice imperative, care nu sunt cuprinse în Codul muncii, ci în diverse acte normative din domeniul legislaţiei muncii, de exemplu, statute de personal.[828] sau din legislaţia administrativă, penală, fiind denumite incompatibilităţi. Acestea nu se prezumă, nu pot fi extinse prin contractul colectiv de muncă sau prin analogie, ci sunt reglementate în mod expres şi restrictiv de lege, operând numai în cazurile, în condiţiile şi în perioadele de timp prevăzute în cuprinsul ei.

Incapacitatea de muncă poate fi[829] generală, care priveşte minorii sun 15 ani şi persoanele puse sub interdicţie judecătorească sau specială

Incompatibilităţile la încheierea sau executarea contractului de muncă pot privi: măsuri determinate de cerinţa protecţiei femeilor şi tinerilor, fiind interzisă folosirea femeilor gravide şi a tinerilor sub 18 ani în locuri de muncă vătămătoare, grele sau periculoase, precum şi în timpul nopţii; măsuri derivând din interesul ocrotirii proprietăţii publice sau private, nefiind posibilă încadrarea în muncă ca gestionar a persoanelor condamnate pentru anumite infracţiuni, iar personalul din

---

[824] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic..., 2017,.op. cit.,* p. 255.
[825] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 109 din 28 mai 1993.
[826] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 171 din 22 aprilie 1999.
[827] Alexandru Ţiclea, Tratat..., op.cit., p. 404
[828] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic...., 2014,op. cit.,* p. 240.
[829] Felicia Roşioru, *op.cit,* pp. 254257

silvicultură nu poate exercita funcţii de reprezentare în cadrul unităţilor cu profil comercial care licitează, prelucrează, sau valorifică produse specifice fondului forestier, etc.; măsuri care rezultă din condiţia reputaţiei neştirbite autoritate morală deosebită, probitate şi corectitudine)[830], neputând fi numită magistrat persoana care are antecedente penale sau cea care nu are un prestigiu ireproşabil sau exercită direct sau prin interpuşi activităţi de comerţ şi nu pot face parte din personalul Curţii de Conturi, al Gărzii Financiare sau din Corpul Gardienilor publici, persoanele cu antecedente penale, iar profesiunea de cadru didactic nu poate fi exercitată de persoanele care, prin comportarea lor în şcoală, în familie sau societate se dovedesc necorespunzătoare pentru instruirea elevilor şi studenţilor etc.; măsuri care rezultă din cerinţele specifice apărării naţionale, cetăţenii români apţi pentru serviciul militar, nu pot fi numiţi în funcţii de conducere din instituţiile autorităţilor publice, dacă nu şi-au îndeplinit această obligaţie din motive imputabile lor; măsuri determinate de anumite prevederi ale legislaţiei penale, constând în interdicţia de a ocupa funcţii implicând exerciţiul autorităţii de stat, precum şi de a ocupa o funcţie sau de a exercita o profesie de natura aceleia de care s-a folosit condamnatul pentru săvârşirea infracţiunii, ca pedeapsă complimentară a interzicerii unor drepturi aplicată pedepsei principale sau măsura de siguranţă constând în interzicerea de a ocupa o funcţie, de a exercita o profesie, meserie sau altă ocupaţie, când făptuitorul a săvârşit fapta datorită incapacităţii, nepregătirii sale etc.

O incapacitate specifică de a încheia contracte de muncă direct cu persoanele beneficiare, a fost menţionată[831] cu privire la prestarea serviciilor de bonă, care potrivit Legii nr. 167/2014 nu se poate face decât în temeiul unui contract încheiat numai cu o persoană juridică sau ca persoană fizică autorizată.

Din coroborarea dispoziţiilor Legii societăţilor comerciale şi a altor reglementări comerciale, cu dispoziţiile legale în materia funcţiilor de conducere din Codul muncii (art. 277), se deduce că administratorii societăţilor comerciale – mandatari ai societăţii – în afară unora dintre ei, exceptaţi în mod expres, cum sunt: administratorii societăţilor cooperatiste şi ai societăţilor de administrare a investiţiilor, pot fi salariaţi[832], fie în cadrul societăţii comerciale, ca administratori salariaţi pe o altă funcţie sau post decât cel de administrator, fie ca administratori-salariaţi exclusiv în această calitate.

În literatura juridică atât înainte de intrarea în vigoare a Codului muncii, cât şi după această dată, nu există un punct de vedere unitar, considerându-se că ar exista o incompatibilitate între calitatea de administrator şi cea de salariat al societăţii comerciale[833] sau dimpotrivă, se aprecia că cel puţin cu privire la societatea pe acţiuni ori cu răspundere limitată, în care administratorul nu era acţionar sau

[830] N. Voiculescu, *Dreptul muncii...2007, op.cit.*, p. 24.
[831] Septimiu Panainte, *Dreptul individual...op. cit.*, p. 40
[832] Brânduşa Ştefănescu, I.T. Ştefănescu, *Corelaţii între răspunderea administratorilor salariaţi potrivit Legii nr. 31/1991 privind societăţile comerciale şi răspunderea acestora conform Legii nr. 53/2003 – Codul muncii*, în „Dreptul" nr. 2/2006, p. 68-87.
[833] S.D. Cărpenaru, *Drept comercial român*, ediţia a III-a revizuită, Editura All Beck, Bucureşti, 2000, p. 215.

asociat, acesta ar avea deschisă opţiunea între un contract de mandat comercial sau un contract individual de muncă[834].

Calitatea administratorului de salariat este, din punct de vedere legal, de regulă, numai posibilă, nu obligatorie, contractul individual de muncă al administratorului, fiind pe durată determinată, respectiv pe durata mandatului de administrator, sau pe durată nedeterminată, dacă este încadrat în altă funcţie decât cea de administrator

Tot mai des este promovată situaţia potrivit căreia, cumulul între calitatea de administrator şi cea de salariat este, legal, posibil[835]. În acest caz, coexistă două contracte, unul de mandat (comercial), şi un altul de muncă.

Incompatibilităţile, s-a spus[836], constituie de regulă obstacole pentru cumulul de funcţii, la încheierea oricărui contract individual de muncă trebuie analizat, de la caz la caz, dacă în legislaţie nu există o incompatibilitate (interdicţie) pentru persoana care ar urma să devină salariat, de a ocupa o anumită funcţie sau un anumit post.

Angajatorul este definit de art. 14 alin. 1 din Codul muncii ca „persoana fizică sau juridică ce poate, potrivit legii, să angajeze forţă de muncă pe bază de contract individual de muncă".

Persoana fizică dobândeşte, în conformitate cu art. 14 alin. 3 din Codul muncii, capacitatea de a încheia contracte individuale de muncă în calitate de angajator, din momentul dobândirii capacităţii depline de exerciţiu.

Deoarece contractul individual de muncă este un act juridic care depăşeşte sfera actelor de administrare, după împlinirea vârstei de 18 ani, dobândind capacitate de exerciţiu deplină, persoana fizică poate încheia contract de muncă cu cel ce urmează să îi presteze o anumită activitate.

Minorii care au împlinit 14 ani nu pot încheia un asemenea contract, ca persoană pentru care se prestează activitatea, chiar cu încuviinţarea prealabilă a părintelui şi a autorităţii tutelare[837]. Vârsta de 16 ani, la care se referă art. 13 din Codul muncii, vizează exclusiv dobândirea capacităţii de a încheia un contract de muncă în calitate de salariat, nu şi în calitate de angajator[838].

În cazul în care angajatorul este o persoană fizică, acesta va trebui să aibă deplină capacitate de exerciţiu la data încheierii contractului individual de muncă, adică să fi depăşit 18 ani.

Cât priveşte capacitatea juridică a angajatorului persoană juridică, art.14 alin. 2 din Codul muncii stipulează că persoana juridică poate încheia contracte individuale de muncă, în calitate de angajator, din momentul dobândirii

---

834 Ş. Beligrădeanu, *Derogări de la dreptul comun al muncii cuprinse în Legea nr. 31/1990*, în „Dreptul" nr. 9-12/1990, p. 34.

835 S. Angheni, M. Volonciu, C. Stoica, *Drept comercial*, ediţia a 3-a, Editura All Beck, Bucureşti, 2004, p. 178.

836 I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic...., 2014, op. cit.*, p. 240; Monica Gheroghe, Dreptul individual al muncii, op.cit, p. 68.

837 Alexandru Ţiclea, *Capacitatea juridică a angajatorului – persoană fizică comerciant*, în „Revista de Drept Comercial", nr. 5/2003, p. 61.

838 Dan Ţop, *Tratat...op. cit.*, p:170.

personalităţii juridice. Aşa cum s-a arătat în literatura juridică[839] „nu putem vorbi de o persoană juridică, de un subiect colectiv de drept constituit legal, fără existenţa personalităţii juridice."

Există o gamă largă de angajatori – persoane juridice şi anume: societăţi comerciale (de toate categoriile inclusiv bancare, de asigurări sau reasigurări, agricole) regii autonome, companii şi societăţi naţionale, instituţii publice, unităţi bugetare, asociaţii şi fundaţii, organizaţii cooperatiste" inclusiv organizaţii sindicale sau patronale.

Potrivit dispoziţiilor art. 209 alin. 1 din Codul civil, persoana juridică îşi exercită drepturile şi îşi îndeplineşte obligaţiile prin organele sale administrative de la data constituirii lor, care apar astfel ca având capacitatea juridică să încheie ca organ de conducere şi contractul individual de muncă, în numele şi pentru angajatorul respectiv.

În cazul societăţilor comerciale cu capital majoritar de stat, care au ca organ suprem de conducere adunarea generală a acţionarilor sau a asociaţilor, iar organul colegial executiv de conducere al acestor societăţi comerciale este consiliul de administraţie, contractul individual de muncă se încheie de către manager, când acesta este o persoană fizică, sau de managerul general, dacă sunt mai multe persoane fizice care deţin această calitate.

La societăţile comerciale cu capital majoritar sau integral privat, contractul individual de muncă se încheie fie de preşedintele consiliului de administraţie, fie de către administratorul unic sau de către manager.

Pentru celelalte persoane juridice, competenţa încheierii contractului individual de muncă aparţine organului unipersonal de conducere, în condiţiile prevăzute în actul lor de organizare internă. Şi în situaţia încheierii contractelor individuale de muncă este necesar să se respecte principiul specialităţii capacităţii de folosinţă a persoanelor juridice consacrat de dreptul civil[840].

b) Examenul medical. O persoană poate fi angajată în muncă, precizează art. 27 alin. 1 din Codul muncii, numai în baza unui certificat medical, care constată faptul că cel în cauză este apt pentru prestarea acelei munci, fiind considerat o condiţie specifică[841] a încheierii conrtractului individual de muncă.

Examenul (controlul) medical constituie o condiţie prealabilă şi obligatorie pentru încheierea contractului de muncă,[842] concluzia examenului (controlului) medical îl constituie avizul medical final, eliberat de unitatea sanitară competentă[843].

[839] Alexandru Ticlea, *Tratat... 2007, op. cit*, p. 370.
[840] G. Boroi, *Drept civil. Parte generală. Persoanele*, Editura All Beck, Bucureşti, 2001, p. 396.
[841] Felicia Roşioru, *op.cit*, p.276
[842] Alexandru Ţiclea, *Tratat..., op. cit.*, p. 410.
[843] V. Popa, Ondina Pană, *Dreptul muncii comparat*, Editura Lumina Lex, Bucureşti, 2003, p. 69.

S-a menţionat că „raţional examenul medical trebuie să se desfăşoare înainte de orice probă practică examen sau concurs”[844]

Competenţa şi procedura de eliberare a certificatului medical, precum şi sancţiunile aplicabile angajatorului în cazul angajării sau schimbării locului ori felului muncii fără certificat medical sunt stabilite, precizează art. 27 alin. 3 prin legi speciale, cu menţiunea că la angajarea în domeniile sănătate, alimentaţie publică, educaţie şi în alte domenii stabilite prin acte normative se pot solicita (art. 27 alin. 5) şi teste medicale specifice, fiind însă interzisă solicitarea testelor de graviditate.

Condiţia obligatorie şi generală a examenului medical prealabil încadrării în muncă îşi are raţionamentul[845] în ocrotirea sănătăţii persoanei care se încadrează, cât şi a celorlalte persoane din colectivul în care, de regulă, îşi desfăşoară activitatea.

Lipsa certificatului medical atrage nulitatea contractului individual de muncă, nemaifiind posibilă remedierea acestei situaţii aşa cum preciza alin. 3 al art. 27 din Codul muncii din 2003, abrogat expres de Legea nr. 40/2011, în cazul în care persoana selectată în vederea angajării nu prezintă angajatorului, cel mai târziu până la încheierea contractului de muncă, un certificat medical care constată aptitudinea sa de a presta munca pentru care va fi angajat, contractul individual de muncă astfel încheiat este lovit de nulitate (alin.2) şi această nulitate nu va mai putea fi acoperită[846], cu excepţia cazului când certificatul medical prezentat după încheierea contractului individual de muncă prevede că salariatul este apt de muncă.

S-a subliniat că „la fel ca în cazul introducerii formei scrise cerute *ad validitatem* a contractului individual de muncă, se încalcă caracterul de protecţie de ocrotire a salariaţilor...pentru a elimina această soluţie excwsivă şi inechitabilă se impune, *de lege ferenda*, reglementarea posibilităţii acoperirii nulităţii”[847]

Articolul 28 din Codul muncii, precizează obligativitatea[848] certificatului medical şi în următoarele situaţii:

a) la reînceperea activităţii după o întrerupere mai mare de 6 luni, pentru locurile de muncă având expunere la factori nocivi profesionali, şi de un an, în celelalte situaţii;
b) în cazul detaşării sau trecerii în alt loc de muncă ori în altă activitate, dacă se schimbă condiţiile de muncă;
c) la începerea misiunii, în cazul salariaţilor încadraţi cu contract de muncă temporară;
d) în cazul ucenicilor, practicanţilor, elevilor şi studenţilor, în situaţia în care urmează să fie instruiţi pe meserii şi profesii, precum şi în situaţia schimbării meseriei pe parcursul instruirii;
e) periodic, în cazul celor care lucrează în condiţii de expunere la factori nocivi profesionali, potrivit reglementărilor Ministerului Sănătăţii;

---

[844] Monica Gheroghe, *Dreptul individual al muncii, op.cit,* p. 77
[845] Dan Ţop, *Tratat...op. cit.*, p.164.
[846] Dan Ţop, *Dreptul muncii - Dreptul securităţii sociale, op.cit,* p.93.
[847] Dragoş Brezeanu, *op. cit,* p. 67
[848] Monica Gheroghe, *Dreptul individual al muncii, op.cit,* p. 77

f) periodic, în cazul celor care desfăşoară activităţi cu risc de transmitere a unor boli şi care lucrează în sectorul alimentar, zootehnic, la instalaţiile de aprovizionare cu apă potabilă, în colectivităţi de copii, în unităţi sanitare, potrivit reglementărilor Ministerului Sănătăţii;

g) periodic, în cazul celor care lucrează în unităţi fără factori de risc, prin examene medicale diferenţiate în funcţie de vârstă, sex şi stare de sănătate, potrivit reglementărilor din contractele colective de muncă.

Controlul medical periodic, care se efectuează obligatoriu tuturor angajaţilor, indiferent de tipul contractului de muncă.

În literatura juridică s-a arătat că „prezenţa lucrătorului la medicul de medicina muncii în vederea examinării sale periodice nu este o opţiune a acestuia, ci o obligaţie instituită de legiuitor inclusiv pentru a proteja populaţia de riscul infectării cu anumite boli de care suferă un lucrător şi pe care le-ar putea transmite şi altora prin intermediul produselor cu care intră in contact in procesul de producţie in care este implicat pe durata muncii. Deopotrivă trebuie să constatăm că, deşi legea nu stabileşte vreo sancţiune pentru lucrătorii care refuză să se prezinte la controlul medical periodic, o astfel de atitudine ar putea fi considerată, in mod direct şi fără nicio altă condiţionare, drept o abatere disciplinară, sancţionabilă eventual cu desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă... *de lege ferenda*, ar fi binevenită o clarificare a obligaţiilor lucrătorului legate de examenele medicale pe care le face medicul de medicina muncii, precum şi a modului de sancţionare a unei eventuale neindepliniri a acestor obligaţii"[849] .rile

c) Consimţământul. Încheierea valabilă a contractului individual de muncă presupune în primul rând, exprimarea în mod valabil, neechivoc şi în deplină cunoştinţă de cauză a voinţei fiecăruia dintre părţi, de a contracta, şi în al doilea rând să se realizeze acordul de voinţă a celor două părţi în condiţiile prevăzute de lege, contractul individual de muncă se încheie în baza consimţământului părţilor, conform art. 16 alin. 1 din Codul muncii.

Consimţământul se evidenţiază în mod concret prin semnarea contractului de muncă (a înscrisului probator) de către ambele părţi. Discernământul este o condiţie[850] a consimţămânului şi o premisă inerentă a capacităţii de exerciţiu.

Consimţământul, pe lângă că trebuie exprimat de o persoană cu discernământ, cu intenţia de produce efecte juridice, mai trebuie să nu fie afectat de un viciu de consimţământ (eroare, dol sau violenţă)[851].

Eroarea obstacol este forma cea mai gravă a erorii care împiedică formarea contractului de muncă. Astfel, dacă se încheie unui acord în care persoana fizică consideră că semnează un contract individual de muncă (cu toate implicaţiile acestuia adică plata contribuţiilor către bugetul de stat şi celelalte instituţii) iar

[849] Ilie Dumitru, Consecinţele neprezentării salariatului la examenul medical periodic *efectuat de medicul de medicina muncii* , în Revista română de dreptul muncii, nr. 4/2017, p. 52

[850] Felicia Roşioru, *op.cit*, p. 263

[851] Alexandru Ţiclea, *Tratat...,.op. cit.* p.418

angajatorul are în vedere un contract de prestări servicii guvernat de legea civilă, va opera nulitatea.

Totuşi, spre deosebire de dreptul comun, în dreptul muncii operează principiul ocrotirii salariaţilor şi, ca urmare sunt posibile anumite remedieri ale nulităţii. Suntem în prezenţa erorii ca viciu de consimţământ în cazul în care reprezentarea salariatului cu privire la clauzele esenţiale conţinute în contractul individual de muncă (clauze care conţin aspecte privind felul muncii, locul desfăşurării activităţii, nivelul pachetului salarial) este atât de eronată încât acesta, dacă ar fi cunoscut realitatea nu ar mai fi încheiat contractul[852]. De asemenea este considerată a fi în eroare persoana care îşi formează o convingere total greşită asupra angajatorului[853]. În acest caz, la cererea respectivei persoane, care a descoperit ca nu cunoştea realitatea în momentul semnării contractului, va opera nulitatea, desigur dacă sunt îndeplinite cele două condiţii: identitatea angajatorului să fi fost un element hotărâtor pentru salariat, la încheierea contractului de muncă iar angajatorul să fi ştiut acest lucru.

În aceeaşi idee, va interveni încetarea contractului de muncă datorită nulităţii în situaţia în care angajatorul a fost în eroare cu privire la calităţile esenţiale ale persoanei pe care a angajat-o iar aceste însuşiri au stat la baza alegerii. Dacă persoana angajată a indus cu bună ştiinţă în eroare angajatorul (de exemplu prezentând acte false de studii) vom fi în prezenta dolului, dacă însă a fost pur şi simplu o scăpare a persoanei competente în desfăşurarea procedurilor de angajare, este incidentă eroarea.

Deci, eroarea de fapt, când, de exemplu, salariatul îşi formează o convingere greşită asupra clauzelor esenţiale ale contractului de muncă, şi dolul, de exemplu când salariatul îl induce în eroare pe angajator cu privire la pregătirea sa, sunt posibile şi în cazul încheierii contractului individual de muncă. Eroarea de drept, invocarea necunoaşterii legii este exclusă, iar violenţa la încheierea contractului de muncă este aproape exclusă.

Sub imperiul Noului Cod civil, leziunea este un viciu de consimţământ cu un domeniu de incidenţă general[854]. Ea implică, în mod cumulativ, un dezechilibru flagrant între prestaţii şi exploatarea unuia dintre partenerii contractuali.

Faţă de o asemenea formulare apare ca posibilitatea invocarea leziunii cu ocazia încheierii contractului individual de muncă, nemaifiind posibilă decât în cazul minorului, situaţie ce rezultă din interpretarea *per a contrario* a alin. 3 al art. 1221 care prevede că „leziunea poate exista şi atunci când minorul îşi asumă o obligaţie excesivă prin raportare la starea sa patrimonială, la avantajele pe care le obţine din contract ori la ansamblul circumstanţelor".

---

[852] Alexandru Ţiclea, Andrei Popescu, Constantin Tufan, Marioara Ţichindelean, Ovidiu Ţinca, *Dreptul muncii*, Editura Rosetti, 2004.

[853] Vlad Barbu, *Dreptul muncii. Curs universitar*, Editura Naţional, 2003.

[854] Adrian Tamba, *Leziunea în contextual noului Cod civil. Câteva consideraţii*, în Studia Uniuversitas Babeş Bolyai, nr. 3/2011.

Această dispoziţie constituie, de altfel, o excepţie de la promovarea unei acţiunii în anulare, care nu este admisbilă dacă leziunea nu depăşeşte jumătate din valoarea pe care o avea, la momentul încheierii contractului, prestaţia promisă sau executată de partea lezată.

Admisibilitatea unei acţiuni în nulitatea contractului individual de muncă pentru leziune a fost apreciată[855] ca nefiind în discordanţă cu specificul raportului juridice de muncă şi după părerea noastră posibilă, întrucât[856]:

Dreptul civil constituie dreptul comun pentru dreptul muncii, art. 278 alin. 1 din Codul muncii arătând că dreptul muncii se întregeşte cu dispoziţiile legislaţiei civile.

Existenţa leziunii se apreciază (art. 1221 alin. 2 Cod civil) şi în funcţie de natura şi scopul contractului. Este evidentă natura contractuală a convenţiei individuale de muncă şi mai ales caracterul oneros al acesteia, fiecare dintre părţi urmărind să-şi procure un avantaj, salariatul să încaseze remuneraţia iar angajatorul rezultatul muncii salariatului;

Nu pot fi atacate pentru leziune se precizează în art. 1224 Cod civil, contractele aleatorii, tranzacţia, precum şi alte contracte anume prevăzute de lege, ori contractual individual de muncă nu este exceptat nici de Codul civil şi nici de Codul muncii de la posibilitatea invocării leziunii.

Caracterul esenţialmente remediabil al nulităţii contractului individual de muncă este pe deplin justificat de alin. 2 al art. 1222 Cod civil, care prevede că „în toate cazurile, instanţa poate să menţină contractul dacă cealaltă parte oferă, în mod echitabil, o reducere a propriei creanţe sau, după caz, o majorare a propriei obligaţii". În domeniul relaţiilor de muncă o asemenea situaţie poate fi complinită prin încheierea unui act adiţional la contractual individual de muncă.

Termenul de prescripţie de un an de la data încheierii contractului, prevăzut de art. 1223 din Codul civil pentru exercitarea acţiunii în anulare pentru leziune este în concordanţă cu termenele pentru exercitarea dreptului la acţiune în materia conflictelor de muncă, prevăzute de art. 268 din Codul muncii, care au în vedere principiul celerităţii.

Referitor la acest text de lege s-a apreciat[857] că este inaplicabil în ceea ce priveşte contractual individual de muncă, întrucât în domeniul nulităţii contractelor individuale de muncă, se aplică norma de excepţie a art. 268 lit. d (în cazul în care se solicită constatarea nulităţii unui contract individual sau colectiv de muncă ori a unor clauze ale acestuia se poate face pe toată durata existenţei contractului,).

În literatura juridică[858] s-a spus că „dacă condiţionăm leziunea de atitudinea celui care a profitat de starea de nevoie, lipsa de experienţă, lipsa de cunoştinţe a celeilalte

---

[855] I.T.Ştefănescu, S. Beligrădeanu, *Privire analitică asupra corelaţiei dintre Noul Cod civil şi Codul muncii,* în Dreptul nr. 12/2009, p. 23.

[856] Dan Ţop, *Lesion as defect of consent în individual employment contracts,* în Valahia University Law Study no. 2(18) 2011, p. 7-12.

[857] Idem, *loc.cit.*

[858] Sache Neculaesu, *Leziunea – viciu de consimţământ sau dezechilibru contractual,* în Valahia University Law Study no. 2(16)/2010, p. 6-22.

părţi, aşa cum o face noul Cod civil, vom favoriza pe cel puternic, prezumat a fi de bună-credinţă şi vom defavoriza pe cel slab, impunându-i sarcina unei probaţiuni, de multe ori, imposibil de făcut, prin faptul că vizează aspecte subiective".

În domeniul juridicţiei muncii, salariatul care invocă leziunea beneficiază de prevederile art. 272 din Codul muncii care arată că „sarcina probei în conflictele de muncă revine angajatorului, acesta fiind obligat să depună dovezile în apărarea sa până la prima zi de înfăţişare".

Cu alte cuvinte, angajatorul este cel care trebuie să demonstreze că nu a profitat de starea de nevoie, lipsa de experienţă sau de cunoştinţe a salariatului, în sensul că şi-a îndeplinit cu bună-credinţă obligaţia de informare a salariatului, potrivit art. 17 din Codul muncii.

Totodată, aşa cum s-a precizat în literatura juridică[859], persoana care doreşte să se prevaleze de leziune va trebui să probeze, alături de disproporţia semnificativă între prestaţii (aspect care, principial, este facil de realizat), faptul că a fost exploatată, profitându-se de lipsa sa de experienţă ori de cunoştinţe sau de starea de nevoie (această din urmă chestiune fiind mai delicată).

Chiar şi în lipsa unui text asemănător art. 1406 alin. (1), teza a II-a C. civ. Québec, cel interesat are la îndemână prezumţiile simple (art. 1203 C. civ.) din 1864. Viciile de consimţământ pot fi dovedite prin martori şi prezumţii.

Printre elementele din informarea persoanei selectate în vederea angajării, prevăzută la art. 17 alin. 3 din Codul muncii, care trebuie să se regăsească şi în conţinutul contractului individual de muncă se face vorbire (lit. k) de „salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum şi periodicitatea plăţii salariului la care salariatul are dreptul".

În doctrină [860], s-a apreciat că angajatorul îşi exercită abuziv dreptul de a nu comunica viitorului salariat unul din elementele esenţiale ale contractului individual de muncă, cum ar fi salariul sau alte avantaje în natură, determinându-l pe salariat să accepte încheierea contractului individual de muncă.

Însă, dacă avem în vedere „prejudiciul suferit sau pe cale de a fi suferit de către un contractant datorită disproporţiei de valoare dintre prestaţiile sale şi cele ale partenerului său contractual, existentă în momentul încheierii unui contract sinalagmatic, cu titlu oneros şi comutativ"[861], considerăm că salariatul ar putea introducere o acţiune care să aibă ca temei leziunea, cu condiţia desigur ca remuneraţia salariatului să reprezinte numai jumătate din valoarea prestaţiilor la care s-a obligat pentru angajator.

Astfel, nu este legală soluţia[862] care declară ca inadmisibilă acţiunea salariatului în anularea clauzei din contractul individual de muncă în ce priveşte

[859] Adrian Tamba, *loc.cit.*
[860] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic, 2014,op.cit*, p.764
[861] Liviu Pop, *Tratat de drept civil.Obligaţiile.*,vol.II, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2009, p. 310.
[862] Curtea de Apel Pitesti, dec. civ.1237/2005, nepublicată

salariul, dacă s-a făcut dovada că reclamantul a cunoscut atribuţiile de serviciu şi a stabilit, pe cale de negociere cu angajatorul, cuantumul salariului.

Chiar dacă Codul muncii nu impune un anume mod în care să se facă negocierea drepturilor salariale, este obligatoriu, s-a apreciat în jurisprudenţă[863], ca negocierea să aibă caracter efectiv şi nu formal, iar rezultatul acesteia să fie urmarea consensului intervenit între părţile raportului de muncă, este posibil ca profitând de starea de nevoie sau de lipsa de experienţă a persoanei ce solicită încadrarea, angajatorul să propună un salariu mult mai mic decât ar fi normal pentru activitatea prestată, în practică se utilizează frecvent salariul minim, angajatorul promiţând că va suplini diferenţa prin plată directă.

Tot o disproporţie contractuală de natură a atrage sancţiunea leziunii este şi negocierea şi stabilirea aşa cum arată lit. l a art. 17 alin. 3 din Codul muncii „durata normală a muncii, exprimată în ore/zi şi ore/săptămână", dar în realitate angajatorul, aşa cum frecvent se întâmplă în practica agenţilor economici, să solicite executarea de activităţi peste o asemenea durată, fără să ofere şi o contraprestaţie corespunzătoare.

Deşi leziunea este asimilată viciului de consimţământ, trebuie observat că legea nu asimilează leziunea cu lipsa totală a discernământului, ci cu consimţământ parţial valabil şi numai condiţionat nul, deoarece este posibilă diminuarea obiectului contractului de către judecător (reafirmare a principiului că nulitatea actului juridic nu este un scop în sine).

Codul civil nu defineşte termeni precum: *„lipsă de experienţă"*, *„lipsă de cunoştinţe"* *„stare de nevoie"*, ceea ce face posibil ca oricine fără studii de finanţe-drept să declare că nu avea cunoştinţe necesare pentru aprecierea corectă a propriei prestaţii, însă, în dreptul muncii la negocierea, încheierea sau modificarea contractului individual de muncă, potrivit art. 17 alin. 6, din Codul muncii, oricare dintre părţi poate fi asistată de terţi, conform propriei opţiuni...deci poate complini lipsa de cunoştinţe prin sprijinul solicitat unei persoane care are asemenea cunoştinţe.

În literatura juridică s-a arătat că „este considerat valabil contractul individual de muncă în care salariul negociat şi stipulat este mic, raportat la pregătirea sau la volumul de muncă al salariatului, deoarece restricţia adusă de art. 1221 C.civ. libertăţii contractuale prin reglementarea leziunii între adulţi nu se justifică în perimetrul unei ramuri de drept în care libertatea contractuală este deja restricţionată prin impunerea salariului minim, ca şi a celorlalte norme de protecţie a salariatului. De altfel, premisa caracterului protectiv al dreptului muncii o constituie tocmai posibilitatea negocierii unui contract lezionar pentru lucrător - altfel spus, posibilitatea angajatorului de a-şi exploata poziţia dominantă pe care o are de regulă în raport cu acesta - posibilitate pe care legiuitorul o preîntampină prin instaurarea unor limite sub care părţile nu vor putea negocia în detrimentul celui ce munceşte. Odată respectate aceste limite, socotim că nulitatea, în acest

[863] Curtea de Apel Bucureşti, dec.civ. 2905/2010, în Răzvan Gabriel Cristescu, Cristina Cristescu, *Codul muncii modificat şi republicat 2011*, Editura Hamangiu, Bucureşti, 2011, p. 316.

temei, nu-şi mai are locul"[864]. Leziunea poate însă afecta consimţământul angajatului minor[865], cu alte cuvinte normele dreptului civill cu privire la acest aspect poate viza consimţământul salariatului cu vârsta cuprinsă între 16 şi 18 ani.

Un asemenea punct de vedere este considerat eronat, cu motivarea că „de vreme ce legislaţia muncii nu consacră posibilitatea negocierii unui contract lezionar pentru lucrător. Aşa fiind, dispoziţiile art. 1221-1222 din noul Cod civil întregesc prevederile Codului muncii (cât priveşte viciul de consimţământ al leziunii), nefiind incompatibile, de regulă, cu specificul raporturilor juridice de muncă reglementate de acest cod".[866]

O modalitate specifică de exteriorizare a consimţământului, s-a apreciat[867] că o reprezintă jurământul, care se întâlneşte, spre exemplu, în cazul personalului silvic sau al salariaţilor din cadrul Administraţiei prezidenţiale.

d) avizul prealabil sau autorizarea. Au natura unor condiţii specifice[868] pentru încheierea contractului individual de muncă deoarece consimţământul la încheierea contractului individual de muncă este condiţionat[869] în anumite cazuri de obţinerea prealabilă a unui aviz.

Avizul, în cazurile reglementate de lege, are, de regulă, un caracter conform[870], neîndeplinirea condiţiei obţinerii sale ducând la nulitatea absolută, dar remediabilă, a respectivei încadrări în muncă.

Astfel, la încadrarea în muncă a paznicilor, potrivit Legii nr. 333/2003[871] este necesar avizul organelor de poliţie; pentru numirea sau eliberarea din funcţie a directorilor centrelor de cultură ale României din străinătate fiind necesar avizul Ministerului Culturii; conform Legii nr. 22/1969[872] este necesar avizul scris al celorlalţi gestionari în cazul în care gestiunea este încredinţată mai multor persoane etc.

În principiu, avizul conform poate fi revocat numai până în momentul încheierii contractului individual de muncă. Totuşi, revocarea sa este posibilă şi ulterior, dacă o dispoziţie legală o prevede în mod expres (de exemplu, art. 41 din Legea nr. 333/2003 dacă i se retrage avizul, cel în cauză nu mai poate fi menţinut în serviciul de pază). Retragerea avizului are drept efect concedierea pentru necorespundere profesională[873]

---

[864] Raluca Dimitriu, *Reflecţii privind nulitatea contractului individual de muncă,* în Dreptul, nr. 4/2013, p. 163-175.
[865] Al. Ţiclea, *Tratat de dreptul muncii... , op.cit,* p. 419.
[866] Şerban Beligrădeanu, I.T.Ştefanescu, *Incidenţa dispoziţiilor noului Cod civil privitoare la viciul de consimţămînt al leziunii în domeniu contractului individual de muncă,* în Dreptul nr. 2/2014 p.126- 140
[867] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic...2914m op. cit.,* p. 259.
[868] Felicia Roşioru, *op.cit,* p. 300
[869] Dan Ţop, *Tratat...op. cit.,* p.174.
[870] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic....2017, op.cit,* p. 304.
[871] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 525 din 22 iulie 2003, cu modificările ulterioare.
[872] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 132 din 18 noiembrie 1969, modificată prin Legea 54/1994, publicată în Monitorul Oficial al României. Partea I, nr.181 din 15 iulie 1994.
[873] N. Voiculescu, *Dreptul muncii..., 2007, op.cit.,* p. 29.

În anumite situaţii, reglementările legale instituie condiţia autorizării la încheierea contractului de muncă (cum ar fi, spre exemplu: autorizarea calităţii de artificier; autorizarea inspectorilor pentru supravegherea condiţiilor de igienă din sectorul alimentar etc.).

Sub aspect juridic, autorizarea, care reprezintă o certificare profesională se impune la fel ca avizul prealabil, ambele fiind obligatorii pentru toate categoriile de angajatori[874], inclusiv pentru cei din sectorul privat. Refuzul eliberării avizului sau autorizaţiei, cât şi anularea lor de către cei în drept, pot fi atacate, potrivit Legii nr. 554/2004, pe calea contenciosului administrativ.

e) Stagiul. O modificare majoră a Codului muncii prin Legea nr.40/2011[875] a fost considerată[876] aceea a introducerii pentru absolvenţii instituţiilor de învăţământ superior a perioadei de stagiu (cu excepţia acelor profesii în care stagiatura este reglementată prin legi speciale, cum este cazul: experţilor contabili şi contabililor autorizaţi medicilor, notari, avocaţi şi executori judecătoreşti, auditorilor financiari, magistraţilor, personalului din serviciile de probaţiune etc)[877].

Până la adoptarea Legii nr. 40/2011 - care a modificat, între altele, şi art. 31 din Codul muncii - absolvenţii instituţiilor de învăţământ, iar nu numai ai celui superior, se încadrau, la debutul lor în profesie, pe baza unei perioade de probă de cel mult 6 luni. Una dintre modificările[878] aduse art. 35 din cod a fost instituirea pentru absolvenţii instituţiilor de învăţământ superior a perioadei de stagiu (cu excepţia profesilor în care stagiatura este reglementată prin legi speciale).

Art. 31 alin. 5 din Codul muncii, nu făcea alte precizări cu privire la perioada de stagiu decât să instituie obligaţia angajatorului de a elibera adeverinţa de stagiu vizată de inspectoratul teritorial de muncă în a cărui rază teritorială îşi are sediul angajatorul respectiv.

Aşa cum s-a apreciat în doctrină „incorporarea stagiului, ca reglementare generală, în cuprinsul art. 31 din cod referitor la perioada de probă nu este ferită de obiecţiuni. Din punctul de vedere al sistematizării reglementării, s-a evidenţiat, justificat, că plasarea problematicii stagiului absolvenţilor învăţământului superior în cuprinsul art. 31 este fundamental eronată întrucât perioada de probă şi cea de stagiu sunt esenţial diferite"[879].

Dispoziţiile art. 31 alin. 6 din Codul muncii, potrivit cărora „modalitatea de efectuare a stagiului se reglementează prin lege specială" îşi găsesc concretizarea prin Legea nr. 335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenţii de

---

874 I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic...2014, op. cit.*, p. 284.
875 Publicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 225 din 31 martie 2011
876 Ion Traian Ştefănescu, *Principalele aspecte teoretice si practice rezultate din cuprinsul Legii nr. 40/2011 pentru modificarea si completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii* în Dreptul nr. 7/2011, p. 14
877 Alexandru Ţiclea, *Tratat de drept al muncii*, ediţia a VI-a, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2012, p.416
878 I.T.Ştefănescu, *Contractul de stagiu în lumina legii nr.335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenţii de învăţământ superior*, în Dreptul nr. 4/2014, p.9
879 R. Gidro, *op, cit.*, p. 64.

învăţământ superior[880] care vine să completeze prevederile sumare ale Codului muncii în această privinţă, precizând în art. 1 alin. 2 că „scopul efectuării stagiului este de asigurare a tranziţiei absolvenţilor de învăţământ superior de la sistemul de educaţie la piaţa muncii, de a consolida competenţele şi abilităţile profesionale pentru adaptarea la cerinţele practice şi exigenţele locului de muncă şi pentru o mai rapidă integrare în muncă, precum şi de dobândire de experienţă şi vechime în muncă şi, după caz, în specialitate".

Este definită legal[881], de art. 2 lit.f, perioada de stagiu ca fiind „perioada de timp cuprinsă între data angajării şi data finalizării stagiului şi care se încheie cu eliberarea fie a unui certificat fie a unei adeverinţe semnate de angajator".

Anterior acestei reglementări, în doctrină s-a menţionat că stagiul „începe concomitent cu încheierea contractului individual de muncă într-o funcţie corespunzătoare profesiei dobândite prin studii universitare de absolventul în cauză"[882] şi că „presupune continuarea pregătirii profesionale din punct de vedere practic la locul de muncă"[883].

S-a mai arătat că „legea nu asimilează stagiul perioadei de probă"[884], opinie căreia i se reproşa că „dacă s-ar admite că (absolvenţilor de studii universitare – n.n.) nu le sunt aplicabile, în timpul stagiului, normele de drept comun referitoare la perioada de probă, situaţia lor juridică ar fi neacoperită legal... cel puţin până la apariţia legii speciale, durata perioadei de stagiu este de 6 luni pentru absolvenţii de învăţământ superior şi li se aplică normele de drept comun referitoare la perioada de probă, respectiv art. 31 alin. 3"[885].

Deci se poate spune că „stagiul constituie un concept distinct de perioada de probă, în timp ce perioada de probă are rostul legal de a permite verificarea reciprocă a părţilor contractului individual de muncă, îndeosebi a aptitudinilor salariatului, stagiu urmăreşte, potrivit art. 1 alin. 2 din Legea nr. 335/2013, asigurarea tranziţiei absolvenţilor de învăţământ superior de la sistemul de educaţie la piaţa muncii, consolidarea competentelor şi abilitaţilor profesionale pentru adaptarea la cerinţele practice şi la exigenţele locului de muncă şi pentru o mai rapidă integrare în muncă şi dobândirea de experienţa şi vechime în muncă şi, după caz, în specialitate. Spre deosebire de regula în materia perioadei de probă, care, potrivit art. 31 alin. 1 din Codul muncii, „se poate stabili" la încheierea contractului individual de muncă - prin urmare dacă părţile se înţeleg astfel -, parcurgerea perioadei de stagiu este obligatorie"[886].

---

880 Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 776 din 12 decembrie 2013

881 Monica Gheroghe, *Dreptul individual al muncii, op.cit*, p. 93

882 Ion Traian Ştefănescu, *Tratat* ...2012, p. 263

883 Alexandru Ţiclea, *Tratat....op.cit.*, p. 421

884 L. Dima, *Aspecte de noutate privind contractul individual de munca in urma modificării Codului muncii prin Legea nr. 40/2011*, în Curierul judiciar nr. 2/2012, p. 90

885 I.T.Ştefănescu, *Câteva aspecte controversate din Codul muncii şi Legea dialogului social*, în Dreptul nr. 8/2012, p. 116-118

886 Ion Traian Ştefănescu, *Contractul de stagiu...art.cit*, pp. 11-12

Se prevede în art. 3 alin. 1 că „perioada de stagiu se desfăşoară pe baza unui program de activităţi aprobat de angajator, la propunerea conducătorului compartimentului în care îşi desfăşoară activitatea stagiarul". Acesta din urmă are obligaţia potrivit art. 4 alin. 1 „să presteze muncă pentru şi sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remuneraţii denumite salariu, în baza unui contract individual de muncă şi a contractului de stagiu".

Din analiza acestor dispoziţii se poate observa că absolventul de învăţământ superior poate să fie angajat şi de o persoană fizică care desfăşoară activităţi economice independente sau o profesie liberală, ceea ce presupune ca mentorul, adică „persoana desemnată de angajator care coordonează stagiarul pe durata stagiului şi care participă la activitatea de evaluare[887]", să fie chiar persoana fizică care are calitatea de angajator ceea ce poate crea neajunsuri în aplicarea dispoziţiilor privind evaluarea finală a stagiarului.

Totodată, se face referire la un contract de stagiu, care potrivit art. 16 alin.1 se „încheie odată cu încheierea contractului individual de muncă".

De aici rezultă că un asemenea contract nu poate fi privit ca un act adiţional la contractul individual de muncă sau ca o clauză, aşa cum este perioada de probă (art. 31 din Codul muncii) nici o clauză de formare profesională a contractului individual de muncă (art. 20 alin.2 lit. a din Codul muncii), ci este un contract de sine stătător de natură civilă, numit, cu caracter accesoriu la contractul individual de muncă.

Aşa cum s-a precizat în literatura de specialitate, „stagiul exclude *de plano* utilizarea perioadei de probă pentru aceşti absolvenţi"[888], la debutul în profesie.

„Consecinţa obligativităţii stagiului este esenţială: fără parcurgerea cu succes, la debutul în profesie, a perioadei de stagiu, absolvenţii de învăţământ superior nu se pot încadra în specialitatea pe care au absolvit-o. Stagiul apare, dacă se urmăreşte acest obiectiv, ca o condiţie legală, necesară şi obligatorie, pentru încadrarea în muncă într-o ocupaţie care se integrează profilului pregătirii profesionale a absolventului de învăţământ superior"[889].

Chiar dacă art. 16 alin. 2 menţionează că durata contractului de stagiu este de 6 luni, o asemenea prevedere nu poate duce la calificarea contractului individual de muncă încheiat de stagiar ca fiind un contract de muncă pe durată determinată, ci unul încheiat pe perioadă nedeterminată.

Tot ca noutate pot fi apreciate şi prevederile art. 5 alin. 1, potrivit cărora „la propunerea conducătorului compartimentului în care îşi desfăşoară activitatea stagiarul" este numit un mentor de către angajator „dintre salariaţii calificaţi, cu o experienţă profesională de cel puţin 2 ani în domeniul în care urmează să se realizeze stagiul". Se mai menţionează că, în calitate de mentor, acest salariat nu poate coordona şi supraveghea decât maxim 3 stagiari.

---

[887] Art. 2 lit. d

[888] Ion Traian Ştefănescu, *Tratat..., 2014, op. cit.*, p.263

[889] Ion Traian Ştefănescu, *Contractul de stagiu...art.cit*, p. 12

În cazul experţilor contabili şi al contabililor autorizaţi se prevede că stagiul constă în efectuarea de lucrări profesionale, sub îndrumarea şi controlul tutorelui de stagiu[890],în situaţia consilierilor juridici stagiari sub controlul unui consilier juridic îndrumător[891], iar în cazul avocaţilor sub îndrumarea unui avocat definitiv (maestru).

Art. 6 prevede o incompatibilitate cu calitatea de mentor a salariatului care „a fost sancţionat cu una dintre sancţiunile prevăzute la art. 248 alin. 1 lit. b-d din Codul muncii..., iar sancţiunea disciplinară nu a fost radiată, în condiţiile legii".

Rezultă că o atare incompatibilitate nu intervine dacă salariatul numit ca mentor a fost sancţionat cu avertisment, conform art. 248 alin. 1 lit. a, o asemenea atenţionare a salariatului neconstiuind, în realitate, o veritabilă sancţiune disciplinară[892].

Printre obligaţiile mentorului figurează (art. 7), cea generală, de a coordona activitatea stagiarului, de a propune modalităţi de rezolvare a lucrărilor repartizate acestuia şi de a supraveghea modul în care sunt îndeplinite atribuţiile postului ocupat de stagiar.

Se prevede expres în art. 7 lit. d că mentorul este membru în comisia de evaluare care se constituie potrivit art. 13 conform normelor metodologice de aplicare.

O prevedere specifică este cea din art. 9 alin. 1, potrivit căreia „în cazul încetării sau modificării contractului individual de muncă al mentorului ce are impact asupra derulării stagiului, mentorul are obligaţia de a efectua un raport asupra perioadei de stagiu parcurse de stagiar până în acel moment". Deci la momentul încetării raportului de muncă, indiferent de motive imputabile sau nu mentorului, sau la schimbarea locului muncii (de exemplu în cazul detaşării acestuia), trebuie întocmit un raport cu privire la activitatea stagiarului, care se înaintează, corespunzător art. 9 alin. 2 conducătorului compartimentului unde acesta îşi desfăşoară activitatea, pentru perioada de stagiu rămasă neefectuată fiind numit un alt mentor.

Aceiaşi situaţie este prevăzută de articolul 10 şi atunci când mentorul este sancţionat disciplinar cu una dintre sancţiunile care îl fac incompatibil cu o asemenea calitate.

„Legea tace cu privire la salarizarea mentorului, precizându-se numai faptul că activitatea sa se include în programul obişnuit de lucru, Nimic nu se opune însă că, prin negociere, pentru activităţile de coordonare a stagiului, mentorul să primească o salarizare suplimentară"[893]

Contractul de stagiu se încheie, precizează art. 16 alin.3, obligatoriu în formă scrisă, în limba română, fiind vorba deci de condiţie *ad validitatem*[894], ca şi în cazul

---

[890] Alexandru Ţiclea, *Tratat....op.cit.*, p. 417

[891] Dan Ţop, *Particularităţi ale raportului de muncă al consilierilor juridici*, în Revista română de dreptul muncii, nr. 2/2004, p. 56-60

[892] Dan Ţop, *Dreptul muncii - Dreptul securităţii sociale, op.cit.* p. 292.

[893] Ion Traian Ştefănescu, *Contractul de stagiu...art.cit*, p. 17

[894] Alexandru Athanasiu, *Comentariul art. 16 din Codul muncii,* în Curierul Judiciar nr. 2/2012, p. 83.

încheierii contractului individual de muncă. În cazul ambelor contracte obligaţia încheierii lor în formă scrisă revine angajatorului[895].

Aşa cum s-a spus în doctrină „contractul de stagiu nu are o existenţă de sine stătătoare; el este un contract accesoriu, pe durată determinată, numit, bilateral, comutativ, cu executare succesivă, care se încheie în formă scrisă. Raportul juridic căruia îi da naştere acest contract nu conferă părţilor egalitate între ele pe parcursul executării sale. Altfel spus, stagiarul se subordonează, ca şi oricare alt salariat, angajatorului "[896]

Prin contractul de stagiu se stabilesc[897] drepturile şi obligaţiile părţilor cu privire la efectuarea perioadei de stagiu, care pot fi completate, precizează art. 17 cu prevederile din contractul colectiv de muncă şi din regulamentul intern aplicabile salariaţilor.

„Contractul de stagiu este un contract care aparţine, din punct de vedere conceptual, ramurii de drept al muncii. Ca anexă a contractului individual de muncă, respectivul contract (de stagiu) urmează regimul oricărei instituţii juridice anexă grefate pe o instituţie principală de drept. Contractul de stagiu nu se comportă însă integral ca accesoriu al contractului individual de muncă în sensul că îi sunt aplicabile, de sine stătător şi cu prioritate, normele specifice cuprinse în Legea nr. 335/2013"[898]

Drepturile şi obligaţiile părţilor contractului de stagiu sunt amănunţit prevăzute în articolele 23-26. Astfel, stagiarul are următoarele drepturi:

- să beneficieze de coordonarea şi de sprijinul mentorului;
- să i se stabilească un program de activităţi corespunzător postului, al cărui nivel de dificultate şi complexitate să crească gradual pe parcursul perioadei de stagiu;

În legătură cu acest aspect trebuie menţionat[899] că potrivit art.3, programul de activităţi cuprinde atât „obiectivele şi indicatorii de performanţă cuantificabili pe baza cărora se realizează evaluarea", cât şi „planificarea activităţilor ce urmează să fie desfăşurate, în funcţie de nivelul competenţelor şi deprinderilor practice vizate a fi dobândite pe parcursul perioadei de stagiu".

- să beneficieze de o evaluare obiectivă;
- să i se asigure timpul necesar pregătirii individuale, în scopul consolidării competenţelor şi dobândirii deprinderilor practice necesare practicării ocupaţiei;

Aşa cum s-a spus în doctrină „este cert că acest text legal se referă la timpul necesar pregătirii individuale alocat din cadrul programului normal de lucru,

---

[895] Monica Gheroghe, *Dreptul individual al muncii, op.cit*, p. 95

[896] Ion Traian Ştefănescu, *Contractul de stagiu...art.cit*, p. 12

[897] Dan Ţop, Lavinia Savu, *Theoretical aspects of training contract, addendum individual contract work*, în International Scientific Conference „History, Culture, Citizenship in the European Union", 7th edition, Piteşti, Editura C H Beck, Bucureşti, 2014, p. 283- 293

[898] Ion Traian Ştefănescu, *Contractul de stagiu...art. cit*, p. 20

[899] Dan Ţop, Lavinia Savu, *art. cit*.

nefiind de conceput ca ar putea să vizeze perioada de timp liber. Într-adevăr, de principiu, angajatorul nu poate interveni în organizarea timpului liber al salariatului/stagiarului său."[900]

- să i se asigure, prin grija angajatorului, accesul la sursele de informare utile perfecţionării sale şi care să-i permită consolidarea cunoştinţelor;
- să participe la formele de pregătire profesională organizate pentru stagiari; În acest sens trebuie analizate dispoziţiile art. 21, care prevăd că în cazul în care stagiarul a beneficiat de formare profesională iniţiată de angajator, nu poate avea iniţiativa încetării contractului individual de muncă pentru perioada stabilită prin act adiţional, ceea ce presupune încheierea acestuia pe parcursul perioadei de stagiu;

Art. 21 alin. 3 din Legea nr. 335/2013 reproduce, în sinteză[901], prevederile cuprinse în art. 197 şi art. 198 din Codul muncii

- să primească raportul de evaluare şi certificatul sau adeverinţa de finalizare a stagiului. Se precizează că raportul de evaluare al comisiei de evaluare, care se aduce la cunoştinţa stagiarului la data completării sale de către comisie (art. 14 alin. 1) poate fi contestat la reprezentantul legal al angajatorului, cel mai târziu în ziua lucrătoare următoare datei luării la cunoştinţă (art. 14 alin. 4). Putem aprecia ca dispoziţiile din art. 14 constituie o adevărată procedură de contestare, fiind prevăzute nu numai termenul de soluţionare a contestaţiei (angajatorul fiind obligat să soluţioneze contestaţia, conform alin. 5, cel mai târziu în ultima zi a stagiului), dar şi posibilitatea pe care o are stagiarul, nemulţumit de răspunsul primit la contestaţie de a se adresa potrivit alin. 6, în termen de 30 de zile „instanţei judecătoreşti competente în materia conflictelor de muncă".

Pentru că legea nu face nici o precizare apreciem că instanţa competentă este tribunalul în a cărui rază de activitate îşi are domiciliul stagiarul. Astfel, justificat s-a subliniat că „Litigiile dintre stagiari şi angajatori privind interesele cu caracter economic, profesional sau social ori drepturile rezultate din raporturile de muncă sunt conflicte de muncă.

Aşadar, conflictele în legătură cu încheierea, executarea, suspendarea şi încetarea contractelor de stagiu se încadrează in categoria celor la care se referă art. 1 lit. n şi lit. p din Legea dialogului social nr. 62/2011[902], constituind conflicte de munca. Este firesc să fie calificate astfel de vreme ce contractul de stagiu este anexa la contractul individual de muncă. Drept urmare, aceste conflicte se judecă de către instanţele specializate de muncă şi asigurări sociale, instanţa de fond fund tribunalul"[903].

---

900 I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic....2017, op.cit*, p. 299
901 Ion Traian Ştefănescu, *Contractul de stagiu...* p. 16
902 Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 625 din 31 august 2013.
903 I.T.Ştefănescu, *Tratat teoretic....2017, op.cit*, p. 303.

Stagiarului îi revin şi obligaţii corelative acestor drepturi, respectiv:

a) să se pregătească profesional în domeniul pentru care efectuează stagiul;

b) să îşi organizeze o evidenţă proprie a activităţilor pe care le efectuează;

c) să respecte sarcinile date de mentor şi de conducătorul superior ierarhic din cadrul structurii organizatorice unde efectuează stagiul;

„Se deduce, pe de o parte, că stagiarul în executarea sarcinilor sale la locul de muncă se află într-o dublă coordonare, respectiv a mentorului şi a conducătorului ierarhic superior. Dar, pe de o parte, raporturi de subordonare propriu-zisă (inclusiv sub aspectul exercitării cercetării disciplinare) se regăsesc numai între stagiar şi conducătorul ierarhic superior. Pe de altă parte, stagiarul nu dispune de autonomie totală în executarea lucrărilor repartizate de şeful ierarhic superior, revenindu-i obligaţia legală de a-l consulta pe mentorul său."[904]

d) să consulte mentorul pentru realizarea lucrărilor repartizate de conducătorul compartimentului;

e) să respecte confidenţialitatea în legătură cu toate aspectele privind activitatea desfăşurată, în conformitate cu normele stabilite de angajator; Considerăm că nu se impune încheierea unui contract de confidenţialitate, deoarece o asemenea obligaţie este subînţeleasă;

f) să nu exercite, pe parcursul perioadei de stagiu, activităţi care constituie concurenţă neloială angajatorului; Şi o asemenea obligaţie considerăm că este subînţelesă în contractul individual de muncă pe care îl încheie stagiarul, aşa cum s-a precizat în literatura de specialitate „pe durata executării contractului individual de muncă, obligaţia de fidelitate a salariatului faţă de angajatorul său, include şi obligaţia de neconcurenţă în executarea atribuţiilor de serviciu"[905].

g) să participe la procesul de evaluare. O problemă care se poate ivi în practică este aceea a neprezentării la evaluarea finală.

Justificat s-a arătat că „există însă, în acest context, şi reglementări inutile. Astfel, art. 25 lit. f statorniceşte obligaţia stagiarului de a nu exercita pe durata stagiului activităţi care constituie concurenţă neloială angajatorului sau, deşi art. 39 alin. 2 lit. d din Codul muncii reglementează, cu titlu general, pentru orice salariat - deci inclusiv pentru stagiar - obligaţia de fidelitate faţă de angajator în executarea atribuţiilor de serviciu. Or, de necontestat, obligaţia de fidelitate cuprinde şi obligaţia de neconcurenţă pe parcursul executării contractului individual de muncă"[906].

Cât priveşte angajatorul, acesta are, potrivit art. 24 următoarele drepturi:

- să-i stabilească stagiarului, prin fişa postului, atribuţii în domeniul în care se realizează stagiul;

---

[904] I.T.Ştefănescu, *Contractul de stagiu...art.cit*, p. 13

[905] Raluca Dimitriu, *Obligaţia de fidelitate în raporturile de muncă*, Editura Tribuna Economică, Bucureşti, 2001, p. 14-15.

[906] Ion Traian Ştefănescu, *Contractul de stagiu...art.cit*, p. 13

- să valorifice cunoştinţele teoretice şi practice ale stagiarului în procesul muncii;
- să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a atribuţiilor corespunzătoare postului;
- să aplice sancţiunile corespunzătoare abaterilor disciplinare. Precizăm că este vorba de sancţiunile disciplinare prevăzute de art. 248 alin. 1 din Codul muncii, deoarece în regulamentul intern nu pot fi prevăzute alte sancţiuni.

Obligaţiile angajatorului sunt prevăzute de art. 26 şi constau în:

a) să desemneze un mentor care să coordoneze şi să sprijine stagiarul în vederea atingerii obiectivelor şi indicatorilor de performanţă stabiliţi în programul de desfăşurare a perioadei de stagiu; Chiar dacă legea nu prevede expres considerăm că angajatorul trebuie să emită o dispoziţie (decizie) în acest sens.

b) să stabilească stagiarului un program de activităţi în domeniul în care se realizează stagiul;

c) să asigure o dotare corespunzătoare - logistică, tehnică şi tehnologică - necesară valorificării cunoştinţelor teoretice şi practice primite de stagiar în cadrul stagiului;

d) să evalueze cunoştinţele stagiarului la sfârşitul perioadei de stagiu;

e) să elibereze stagiarului certificatul sau adeverinţa din care să reiasă perioada în care acesta a desfăşurat activitatea în baza contractului de stagiu, competenţele şi deprinderile practice dobândite şi alte menţiuni;

f) să nu folosească stagiarul pentru desfăşurarea altor activităţi decât cele prevăzute în contract. De altfel, în art. 4 alin. 2 este prevăzută interzicerea utilizării stagiarilor la alte activităţi sau exercitarea altor atribuţii care nu sunt prevăzute în fişa postului sau în contractul de stagiu. Este o dispoziţie similară[907] uceniciei la locul de muncă

Pe parcursul executării contractului, salariul de bază lunar al stagiarului, stabilit prin contractul individual de muncă, este (art.18) cel negociat de părţi, pentru un program de 8 ore pe zi, respectiv de 40 de ore în medie pe săptămână. Se mai prevede că prevederile privind salariul, se completează cu cele din cuprinsul contractului colectiv de muncă aplicabil.

Art. 19 alin. 1 prevede că perioada de stagiu se suspendă în cazul suspendării contractului individual de muncă, sau dacă „stagiarul se află în concediu medical o perioadă mai mare de 30 de zile", o perioadă mai mare de 30 de zile nefiind luată în considerare la calculul perioadei de stagiu.

Cu privire la încetarea contractului de stagiu, art. 22 prevede că acest contract poate înceta: de drept, prin acordul părţilor la data convenită de acestea sau la iniţiativa unei din părţi.

[907] Ibidem, p. 12

„Cu toate că stagiul este obligatoriu, nu există, legal, o interdicţie pentru salariat de a demisiona pe durata stagiului. Demisia[908] poate să vizeze:

- numai contractul de stagiu, caz în care contractul individual de muncă se poate menţine în continuare, dar cu modificările stabilite prin acordul părţilor, neputându-se continua acelaşi contract, cel în cauză, absolventul de învăţământ superior, neavând parcursă cu succes perioada de stagiu;
- ambele contracte, cel de stagiu şi cel de muncă;
- numai contractul individual de muncă, ipoteză în care încetează, ca accesoriu al acestui contract, şi contractul de stagiu."[909]

În legătura cu demisia salariatului care are încheiat şi un contract accesoriu de stagiu, apreciem că iniţiativa încetării contractului de muncă are o consecinţă ireversibilă asupra contractului de stagiu, în sensul că nu ar putea să continue perioada de stagiu începută la angajatorul de la care a demisionat, la alt angajator, ci trebuie să încheie un nou contract de stagiu pentru întreaga perioadă prevăzută de lege, situaţie care rezultă din interpretarea art. 22 alin. 2, care arată că, dacă contractul de stagiu încetează din motive neimputabile stagiarului, acesta poate să continue efectuarea perioadei de stagiu, cu condiţia ca, în termen de 60 de zile, să se încadreze la alt angajator şi să încheie cu acesta un contract de stagiu pentru perioada rămasă neefectuată.

Această dispoziţie vizează desigur şi situaţia încetării contractului individual de muncă prin acordul părţilor.

Nu suntem de acord că demisia poate să vizeze numai contractul de stagiu, căci contratul de muncă al celui în cauză nu ar mai putea continua, în lipsa parcurgerii perioadei de stagiu.

O situaţie specială de încetare a contractului individual de muncă este prevăzută de art. 20, în sensul că „la sfârşitul perioadei de stagiu, când evaluarea s-a finalizat fără promovarea acesteia, contractul individual de muncă poate înceta exclusiv printr-o notificare scrisă, fără preaviz, la iniţiativa oricăreia dintre părţi, fără a fi necesară motivarea acesteia", fiind practic o situaţie similară cu cea a concedierii salariatului pentru necorespundere profesională la sfârşitul perioadei de probă.

„În această situaţie - care constituie o aplicare concretă a art. 31 alin. 3 din Codul muncii - nu încetează de sine stătător contractul de stagiu, ci drept urmare a aplicării regulii *accesorium sequitur principalem*"[910]

Într-un asemenea caz, angajatorul nu mai poate încadra decât o singură dată pentru acelaşi post, un absolvent de învăţământ superior care să efectueze stagiu în baza unui contract de stagiu. Este desigur o măsură menită să prevină eventualele abuzuri din partea angajatorilor.

---

[908] Art. 81 din Codul muncii
[909] Ion Traian Ştefănescu, *Contractul de stagiu...art. cit*, p. 16
[910] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic....2017, op.cit*, p. 3040

Nu este reglementată de lege situaţia în care contractul de muncă încetează din motive neimputabile salariatului, respectiv dacă pe perioada preavizului continuă să îşi producă efectele contractul accesoriu de stagiu sau este suspendat. Considerăm că dacă salariatul prestează munca şi contractul de stagiu îşi produce efectele.

În articolul 27 se prevede că finanţarea stagiului se poate realiza din următoarele surse: bugetul propriu al angajatorului; fondul social european; bugetul asigurărilor pentru şomaj; sponsorizări ale persoanelor fizice sau juridice; alte surse

În scopul stimulării angajatorilor, cu excepţia celor din sectorul public, de a încheia contracte cu stagiari se prevede de art. 27 alin. 2 că aceştia vor beneficia lunar, de o sumă egală cu de 1,5 ori valoarea indicatorului social de referinţă al asigurărilor pentru şomaj şi stimulării ocupării forţei de muncă în vigoare, prevăzut de Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru şomaj şi stimularea ocupării forţei de muncă[911] .

Se mai precizează că „angajatorii nu pot primi dublă finanţare pentru aceeaşi persoană". Se face referire desigur la posibilitatea subvenţionării locurilor de muncă în cazul încadrării de absolvenţi de învăţământ superior, potrivit art.80 alin.1 lit. c din Legea nr. 250 /2013 pentru modificarea şi completarea Legii nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru şomaj şi stimularea ocupării forţei de muncă[912].

Art. 28 alin. 1 a fost modificat de Ordonanţa de Urgenţă a Guvernului nr. 60/2018 privind modificarea şi completarea unor acte normative în domeniul forţei de muncă[913], astfel că angajatorul poate beneficia, la cerere, pe perioada derulării contractului de stagiu de o sumă în cuantum de 2.250 lei.

În conformitate cu art. 30, angajatorii care beneficiază de suma prevăzută mai sus, sunt obligaţi să menţină raporturile de muncă ale stagiarilor pe perioada contractului de stagiu încheiat. Dacă contractul individual de muncă încetează la iniţiativa angajatorului, anterior datei prevăzute în contractul de stagiu, acesta este obligat să restituie (art. 31) agenţiei pentru ocuparea forţei de muncă judeţene, sumele încasate de la bugetul asigurărilor pentru şomaj pentru respectivul stagiar, plus dobânda de referinţă a Băncii Naţionale a României, în vigoare la data încetării raportului de muncă.

De un asemenea stimulent nu se poate beneficia dacă raportul de muncă al stagiarului este suspendat, mai mult primirea sumei se acordă proporţional cu timpul lucrat de stagiar. În situaţia în care după încetarea contractului de stagiu, la iniţiativa angajatorului, încetează şi contractul individual de muncă, angajatorul nu mai poate beneficia pentru acelaşi post de o altă măsură de stimulare a ocupării forţei de muncă prevăzută de lege.

Inspectorii de muncă au competenţa, potrivit art. 33, de a controla modul de încheiere, executare, modificare, suspendare şi încetare a contractului individual de

[911] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 103 din 6 februarie 2002, cu modificările şi completările ulterioare
[912] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 457 din 24 iulie 2013
[913] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 577 din 9 iulie 2018

muncă şi a contractului de stagiu.

Cu privire la evaluarea stagiarului „comisia de evaluare întocmeşte, se prevede în art. 8 alin. 1, cu 5 zile lucrătoare înainte de terminarea perioadei de stagiu, un referat de evaluare ce cuprinde următoarele elemente: a) descrierea activităţii desfăşurate de stagiar; b) gradul de realizare a obiectivelor şi a indicatorilor de performanţă stabiliţi în programul de activităţi desfăşurat în perioada de stagiu; c) competenţele şi deprinderile pe care le-a dobândit stagiarul, modul de îndeplinire a atribuţiilor corespunzătoare postului ocupat şi clauzelor contractului de stagiu; d) conduita şi gradul de implicare a stagiarului pe perioada stagiului; e) concluzii privind desfăşurarea perioadei de stagiu; f) alte menţiuni"

Pe baza referatului de evaluare întocmit de către comisia de evaluare, angajatorul eliberează un certificat sau o adeverinţă de finalizare a stagiului.

Cu 10 zile lucrătoare înainte de terminarea perioadei de stagiu, stagiarul întocmeşte, potrivit art. 11 alin. 1, raportul de stagiu. Acesta cuprinde descrierea programului de activităţi desfăşurate de stagiar pe parcursul perioadei de stagiu şi este avut în vedere de către comisia de evaluare, la evaluarea finală a stagiarului şi se înaintează de către stagiar conducătorului compartimentului în care acesta îşi desfăşoară activitatea.

Capitolul III al actului normativ privind stagiul se referă la procedura de evaluare a stagiarului. Evaluarea activităţii stagiarului se realizează (art.12) pe baza: a) analizei gradului de realizare a obiectivelor şi indicatorilor de performanţă stabiliţi; b) aprecierii nivelului de consolidare a competenţelor şi de dobândire a deprinderilor practice necesare pentru exercitarea unei ocupaţii din domeniul în care acesta a efectuat stagiul; c) raportului de stagiu.

Modalitatea de constituire a comisiei de evaluare se stabileşte, prevede art. 13, prin normele metodologice de aplicare a prevederilor legi.

În conformitate cu art. 14 alin. 1, referatul comisiei de evaluare pentru perioada de stagiu se aduce la cunoştinţa stagiarului la data completării sale de către comisia de evaluare. Se mai precizează că promovarea evaluării se finalizează cu un certificat semnat de angajator, caz în care, perioada de stagiu constituie vechime în specialitate, iar nepromovarea evaluării se finalizează cu eliberarea unei adeverinţe prin care se recunoaşte finalizarea stagiului.

Stagiarul poate contesta (art. 14 alin. 4) referatul de evaluare la reprezentantul legal al angajatorului, cel mai târziu în ziua lucrătoare următoare datei luării la cunoştinţă. Angajatorul este obligat să soluţioneze contestaţia cel mai târziu în ultima zi a stagiului. După primirea răspunsului la contestaţie, stagiarul se poate adresa instanţei judecătoreşti competente în materia conflictelor de muncă, în termen de 30 de zile de la primirea răspunsului la contestaţie.

Instanţa competentă este tribunalul în raza căruia domiciliază reclamantul, respectiv secţia de litigii de muncă şi asigurări sociale a acestei instanţe.

În termen de 5 zile de la finalizarea stagiului, prevede art. 15, angajatorul are obligaţia de a elibera stagiarului certificatul sau adeverinţa de finalizare a stagiului,

acestea sunt vizate de inspectoratul teritorial de muncă în a cărui rază teritorială îşi are sediul angajatorul.

Agenţiile pentru ocuparea forţei de muncă judeţene, respectiv a municipiului Bucureşti, au obligaţia (art. 32 alin.2) de a constitui o bază de date cu beneficiarii acestui act normativ.

S-a menţonat că inspectorii de muncă au competenţa de controla aspectele care ţin de contracul de stagiu deoarce acesta reprezintă „o anexă la contractul individual de muncă"[914]

Contraventiile prevăzute de art. 35 alin. 1 nu se vor mai pedepsite prin amenzi la prima constatare a unei fapte de natură contravenţională, ci se va acorda celor care ar trebui sancţionaţi un termen în care să corecteze neregulilor constatate şi să se conformeze dispoziţiilor legale, potrivit Lrgii prevenirii nr. 270/2017.

Adoptarea Legii nr. 335/2013 a fost necesară, fiind impusă aşa cum am arătat la început, imperativ prin art. 31 alin 6 din Codul muncii, dar „unele formulări ale Legii nr. 335/2013, prin maniera lor de redactare sunt de natură a provoca discuţii şi controverse"[915], totodată se arată că „normele Legii nr. 335/2013 reprezintă norme de drept comun în raport cu reglementările speciale referitoare la stagiu pentru diverse categorii de salariaţi (medici, farmacişti, auditori financiari etc), magistraţi, ca şi în cazul funcţionarilor publici[916]. Aşadar, dacă respectivele acte normative nu cuprind reglementări speciale, se aplică, în completare, normele de drept comun în măsura în care sunt compatibile cu reglementările speciale"[917].

f) Repartizarea în muncă. Uneori, încheierea contractului individual de muncă este consecinţa unei repartizări în muncă[918]. Actul administrativ de repartizare în muncă reprezintă numai o premisă pentru încheierea contractului individual de muncă, izvorul raportului de muncă fiind întotdeauna contractul de muncă. Dispoziţia de repartizare în muncă emisă de agenţia pentru ocuparea forţei de muncă are numai rostul de a concretiza medierea între cel care caută un loc de muncă şi posibilul său angajator[919]

În legislaţia în vigoare există totuşi şi situaţii de excepţie în care dispoziţia de repartizare în muncă are caracter obligatoriu, cum situaţia de repartizare în muncă a persoanelor care au calitatea de şomer, potrivit Legii nr. 76/2002[920].

g) Condiţia de vechime în muncă sau în specialitate. Pentru încadrarea în anumite funcţii sau posturi se cere, uneori, o anumită vechime în muncă, mai precis

---

914 Monica Gheroghe, *Dreptul individual al muncii, op.cit*, p. 100
915 Ion Traian Ştefănescu, *Contractul de stagiu...art.cit*, p. 20
916 Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcţionarilor publici (republicată în Monitorul Oficial, Partea 1, nr. 365 din 29 mai 2007), cu modificările şi completările ulterioare
917 Ion Traian Ştefănescu, *Contractul de stagiu...art.cit*, p. 20
918 Alexandru Ţiclea, *Tratat... op. cit.*, p.421
919 I.T. Ştefănescu, *Tratat de dreptul muncii*, vol. I, Editura Lumina Lex, Bucureşti, 2003, p. 339.
920 Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 103 din 6 februarie 2002, modificată ulterior.

în specialitate[921]. Munca prestată în baza unui contract individual de muncă constituie vechime în muncă.

Prin vechime în muncă se înţelege totalitatea perioadelor în care o persoană a desfăşurat activităţi în temeiul unui raport de muncă tipic şi chiar atipic[922].

Legea nr. 12/2015 pentru modificarea şi completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii[923] a dispus adăugarea alin. 5 la art. 16 din Codul muncii, potrivit căruia *„absenţele nemotivate şi concediile fără plată se scad din vechimea în muncă"*, completare pe care o socotim de prisos câtă vreme absenţele nemotivate nu erau avute în vedere nici anterior la stabilirea stagiului de cotizare şi implicit a vechimii în muncă. În doctrină s-a subliniat că „aceste noi dispoziţii au legătură cu alin. 4 al art. 16, conform căruia munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă constituie vechime în muncă. Or, de vreme ce lipseşte (nemotivat) ori se află în concediu fără plată, salariatul nu prestează munca, ceea ce conduce la neplata salariului, precum şi la nevirarea contribuţiilor de asigurări sociale, care afectează stagiul de cotizare. Este firesc ca în aceste condiţii el să nu beneficieze de vechime în muncă, perioadele respective scăzându-se, cu ocazia calculării, din această vechime"[924].

În schimb, adăugarea alin. 6 la acelaşi articol în sensul că *„fac excepţie de la prevederile alin. 5 concediile pentru formare profesională fără plată, acordate în condiţiile art. 155 şi 156"* o considerăm binevenită deoarece concediul fără plată solicitat de salariat pentru formarea sa profesională[925] profită nu numai acestuia, dar şi angajatorului care poate beneficia de un aport profesional sporit din partea angajatului său la realizarea sarcinilor ce îi revin acestuia. S-a apreciat că „este justificată o asemenea soluţie de vreme ce formarea profesională este un drept al salariaţilor (art. 154 alin. 1 C. Muncii) care, profită şi angajatorilor..."[926]

Regula este că vechimea în muncă este constituită din timpul cât o persoană a fost încadrată în baza unui contract de muncă, iar ca excepţie se iau în considerare şi alte perioade de timp reglementate de lege, de exemplu: perioada pentru care o persoană este îndreptăţită să primească ajutor de şomaj sau reintegrare profesională; perioada în care a desfăşurat activitate ca jandarm angajat pe bază de contract; perioada de activitate în cadrul asociaţilor cu scop lucrativ etc.

În sectorul privat, angajatorii includ, de regulă, şi condiţii de vechime în muncă încă de la publicarea posturilor la concurs. Şi în cazul încadrării directe, fără examen sau concurs, se ţine seama deseori de către angajatorii cu capital privat de existenţa unei anumite vechimi în muncă.

---

921 Alexandru Ţiclea, *Tratat..., op. cit.*, p, .428.
922 Vasile Pătulea, *Conţinutul conceptului de vechime în muncă*, în „Dreptul" nr. 2/2000, p. 82.
923 Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 52 din 22 ianuarie 2015
924 Alexandru Ţiclea, *Modificări ale Codului muncii prin Legea nr. 12/2015*, în „Revista română de dreptul muncii", nr. 1/2015, p. 16
925 Dan Ţop, *Dreptul muncii - Dreptul securităţii sociale, op.cit*, p. 196
926 Alexandru Ţiclea, *Modificări ale Codului muncii prin Legea nr. 12/2015, art. cit*, p. 16

Vechimea în specialitate constituie o specie a vechimii în muncă[927], pe care o reprezintă perioada de timp în care o persoană a lucrat în activităţi corespunzătoare funcţiei (meseriei) în care urmează să fie promovată. De fapt, ea reprezintă vechime în meserie pentru muncitori sau în funcţie pentru celelalte categorii de personal.

Pentru ca o anumită perioadă de timp să fie considerată vechime în specialitate, ea trebuie să fie, în primul rând, recunoscută ca vechime în muncă.

Variante ale vechimii în muncă sunt, de exemplu: vechimea în specialitate juridică şi vechimea la catedră. Vechimea în specialitate juridică reprezintă perioada de timp în care o persoană a desfăşurat activităţi cu caracter juridic sau alte activităţi asimilate acestora.

Vechimea în magistratură[928] reprezintă o varietate a vechimii în specialitate juridică, care prezintă interes în legătură cu admiterea şi promovarea în magistratură, salarizarea şi pensionarea magistraţilor.

În privinţa vechimii la catedră, Legea nr.128/1997 dispunea că pentru ocuparea funcţiei de asistent universitar, lector, conferenţiar, se cere o vechime minimă în învăţământul superior sau în cercetarea ştiinţifică de profil.

Şi alte acte normative prevăd o anumită vechime în specialitate sau specialităţi înrudite, pentru încadrarea respectiv promovarea în anumite funcţii, cum ar fi: Normele Băncii Naţionale a României nr., 2/1999[929], Legea nr.47/1992[930] privind organizarea şi funcţionarea Curţii Constituţionale; Legea nr. 94/1992[931] privind organizarea şi funcţionarea Curţii de Conturi; Statutul personalului vamal, etc.

În sectorul privat, ca regulă, chiar în lipsa unor reglementări, angajatorii tind la încheierea contractului individual de muncă, alături de condiţii de studii şi condiţii de vechime în muncă sau în specialitate, ca o garanţie că experienţa are consecinţe benefice pe planul eficienţei muncii.

h) avizul de angajare necesar la încadrarea în muncă a cetăţenilor străini. Codul muncii, în art. 36 arată că cetăţenii străini şi apatrizii pot fi angajaţi prin contract individual de muncă în baza permisului de muncă[932] eliberat potrivit legii.

Ordonanţa Guvernului nr. 25/2014 privind încadrarea în muncă şi detaşarea străinilor pe teritoriul României şi pentru modificarea şi completarea unor acte normative privind regimul străinilor în România[933] prevede condiţiile în care străinii[934] pot fi încadraţi în muncă pe teritoriul României .

[927] Alexandru Ţiclea, *Tratat...op.cit.*, p. 429

[928] Alexandru Ţiclea, Virignel Lozeanu, *Vechimea în magistratură şi consecinţele acesteia,* în „Dreptul" nr. 10/2000, p. 51-57.

[929] Publicate în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 58 din 10 februarie 1999.

[930] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 101 din 22 mai 1992.

[931] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 244 din 9 septembrie 1992.

[932] A se vedea şi Alexandru Ţiclea, *Tratat..., 2007, op.cit.*, p. 234-238.

[933] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.. 640 din 30 august 2014

[934] Prin străin se are în vedere persoana care nu are cetăţenia română sau cetăţenia unui alt stat membru al Uniunii Europene ori al Spaţiului Economic European.

„Deşi Codul muncii, care reprezintă cadrul juridic general de reglementare a raporturilor de muncă în România, condiţionează practic angajarea în muncă a străinilor pe baza avizului de angajare, legislaţia specifică în materie de angajare în muncă a străinilor, respectiv Ordonanţa Guvernului nr. 25/2014, prevede categoriile de străini care pot fi încadraţi în muncă sau presta muncă la diferite persoane fizice sau juridice din România"[935]. Astfel, conform art. 3 alin. 1., străini cu viza şedere legală pe teritoriul României pot fi încadraţi în munca în baza avizului de angajare obţinut de angajatori de la Inspectoratul General pentru Imigrări.

Hotărârea Guvernului nr. 992/2013 (ca şi Hotărârea Guvernului nr. 1261/2001[936] sau Hotărârea Guvernului nr. 1253/2012[937]) privind stabilirea numărului autorizaţiilor de muncă ce pot fi eliberate străinilor în anul 2013[938] stabileşte un număr total de 5.500 de autorizaţii de muncă ce vor fi eliberate în anul 2014 străinilor care doresc să se încadreze în muncă sau să presteze muncă în România în baza deciziei de detaşare a unui angajator persoana juridică străină, defalcate pe tipuri de autorizaţii de muncă, în conformitate cu prevederile Ordonanţei de urgenţă a Guvernului nr. 56/2007 privind încadrarea în muncă şi detaşarea străinilor pe teritoriul României, aprobată cu modificări şi completări prin Legea nr. 134/2008, cu modificările şi completările ulterioare.

Tipurile şi numărul de autorizaţii de muncă care pot fi acordate străinilor în anul 2014 au fost următoarele:

a) autorizaţii de muncă pentru lucrători permanenţi – 3.000;
b) autorizaţii de muncă pentru lucrători detaşaţi – 900;
c) autorizaţii de muncă pentru lucrători înalt calificaţi - 800;
d) autorizaţii de muncă pentru lucrători sezonieri – 100;
e) autorizaţii de muncă nominale – 100;
f) autorizaţii de muncă pentru lucrători stagiari – 200;
g) autorizaţii de muncă pentru sportivi – 300;
h) autorizaţii de muncă pentru lucrători transfrontalieri – 100.

În situaţia în care numărul cererilor pentru eliberarea de autorizaţii de muncă este mai mare decât numărul stabilit, acesta poate fi suplimentat, potrivit art. 2 din actul normativ mai sus amintit, prin hotărâre a Guvernului, în baza unui memoriu justificativ, la propunerea Ministerului Muncii, Familiei, Protecţiei Sociale şi Persoanelor Vârstnice.

Pentru anul 2017 se menţine potrivit HG nr. 35/2017 privind stabilirea contingentului pe tipuri de lucrători nou-admişi pe piaţa forţei de muncă în anul 2017[939] numărul stabilit pentru fiecare din ultimii trei ani, în condiţiile în care, în primele 6 luni ale anului 2016, din cele 5.500 de avize de angajare/detaţare

[935] A se vedea Mitică Purcaru, *Studiu privind angajarea lucrătorilor străini în România*, în „Revista română de dreptul Muncii", nr. 11/2014, p. 19-52
[936] Publicată în Monitorul Oficial, al României Partea I, nr. 935 din 29 decembrie 2011.
[937] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 883 din 22 decembrie 2012.
[938] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 791 din 17 decembrie 2012.
[939] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 85 din 30 ianuarie 2017

aprobate au fost eliberate un număr de 1.146 de avize, din care 795 pentru lucrători permanenţi, 277 pentru lucrători detaşaţi şi 74 pentru lucrători înalt calificaţi.

În 2018 vor putea fi admişi pe piaţa forţei de muncă din Romania 7.000 de lucrători străini, potrivit Hotarârii Guvernului nr. 946/2017 [940], cu 1.500 mai mulţi decât în anul 2017.

i) Obligaţia de informare a angajatorului. Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligaţia conform art. 17 alin. 1 din Codul muncii, de a informa persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul, cu privire la clauzele esenţiale pe care intenţionează să le înscrie în contract sau să le modifice. Informarea este realizată în cursul negocierii[941] contractului individual de muncă

Se poate trage concluzia că, de fapt, este vorba de o ofertă, de o propunere (policitaţiune) pe care o face o persoană altei persoane de a se încheia un contract individual de muncă, ofertă care este urmată de anumite informaţii care privesc executarea contractului. În asemenea situaţie, oferta nu poate fi decât expresă şi să îndeplinească toate condiţiile speciale de validitate, adică să fie reală, fermă şi precisă[942].

S-a apreciat că „obligaţia precontractuală de informare trebuie să traducă o viziune a negocierilor ca fiind un loc de elaborare progresivă a unei relaţii contractuale durabile şi eficiente. În felul acesta se pune în operă un mod de comunicare între persoanele angrenate în această operaţiune fundamentată pe dialog şi respectarea tuturor intereselor ...Numai în aceste condiţii obligaţia precontractuală de informare va favoriza încrederea necesară unei lungi durate a contractului, fiind un instrument etic de garanţie a menţinerii durabilităţii şi eficienţei contractului"[943]

S-a apreciat că informarea, care trebuie să aibă loc prealabil încheierii contractului se poate face în două modalităţii[944]: prin remieterea unui act de informare, însoţit de un contract de confidenţialitate, fie prin însăşi semnarea contractului individual de muncă

Obligaţia de informare a persoanei selectate în vederea angajării sau a salariatului se consideră îndeplinită, de regulă, de către angajator la momentul semnării contractului individual de muncă pentru noul salariat sau a actului adiţional de către propriul salariat.

În doctrină s-a apreciat că „faţă de Directiva 91/533, observăm simplificarea adusă de legiuitorul român, în ce priveşte modalitatea realizării informării, care se justifică prin obligativitatea formei scrise a contractului individual de muncă şi prin regula conform căreia modificarea acestui contract este posibilă numai prin acordul

---

[940] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1040 din 29 decembrie 2017
[941] Felicia Roşioru, *op.cit*, p. 305
[942] Dan Ţop, *Consideraţii cu privire la obligaţia de informare ce revine angajatorului potrivit Codului Muncii*, în „Revista română de dreptul muncii", nr. 2/2003, p. 35-37.
[943] Vasile Pătulea, Succinte *consideraţii în legătură cu obligaţia de informare în faza precontractuală*, în „Dreptul", nr. 5/2015, p. 58
[944] Felicia Roşioru, *op.cit*, pp. 309-310

părţilor...după modificarea art.17 prin Legea nr.371/2005, informarea nu mai este prealabilă negocierii contractului , nu mai are legătură cu oferta, ci aceasta este ulterioară înţelegerii părţilor, care se realizează la momentul semnării formularului de contract"[945].

Persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, va fi informată conform art. 17 alin. 3 din Codul muncii, cu privire la cel puţin următoarele elemente:

a) identitatea părţilor;
b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri;
c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;
d) funcţia/ocupaţia conform specificaţiei Clasificării ocupaţiilor din România sau altor acte normative, precum şi fişa postului, cu specificarea atribuţiilor postului;
e) criteriile de evaluare a activităţii profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului;
f) riscurile specifice postului;
g) data de la care contractul urmează să îşi producă efectele;
h) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora;
i) durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;
j) condiţiile de acordare a preavizului de către părţile contractante şi durata acestuia;
k) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum şi periodicitatea plăţii salariului la care salariatul are dreptul;
l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi şi ore/săptămână;
m) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condiţiile de muncă ale salariatului;
n) durata perioadei de probă.

Cu privire la informarea salariatului cu privire la criteriile de evaluare şi obiectivele de performanţă este necesar a fi precizate următoarele:

Potrivit unei opinii[946], prerogativa angajatorului de a stabili „obiectivele de performanţă individuală a salariaţilor" (evident, unilateral) apare nefirească „şi mai ales, în vădită discordanţă cu alte prevederi ale Codului muncii".

Se susţine astfel ca, atribuţiile *fiecărui post se stabilesc prin contractul individual de muncă* (deci bilateral, iar nu unilateral), aşa cum rezultă din textul art. 17 alin. (2) lit. d) din Codul muncii (potrivit căruia salariatul trebuie informat şi cu privire la „atribuţiile postului") şi din dispoziţia de la lit. F a Modelului cadru al contractului individual de muncă[947] (conform cărora „atribuţiile postului sunt prevăzute în fişa postului, anexă la contractul individual de muncă").

---

[945] Alexandru Ţiclea, *Tratat de dreptul muncii,...op.cit,* p. 442

[946] Serban Beligrădeanu, *Principalele aspecte teoretice şi practice rezuitate din cuprinsul Legii nr. 40/2011 pentru modificarea şi completarea Codului muncii (II),* în Revista romāna de dreptul muncii nr. 3/20011, p. 26-27.

[947] Aprobat prin Ordinal ministrului muncii, familiei şi protecţiei sociale nr. 64/2003 (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 139 din 4 martie 2003), modificat ulterior.

Or, dacă atribuţiile oricărui „post" se stabilesc prin acordul părţilor, concretizată în *fişa postului,* anexă la contractul individual de muncă, apare firesc ca şi „obiectivele de performanţă" ale aceluiaşi post să fie stabilite în acelaşi mod. Mai mult, fiind stabilite unilateral de angajator, „obiectivele de performanţă vor putea fi modificate oricând unilateral pe parcursul executării contractului.

De aceea, apare logic şi echitabil ca stabilirea obiectivelor de performanţă individuală şi a criteriilor de evaluare a acestora, *„constituind rezultanta firească a atribuţiilor postului"* să fie incluse în fişa postului, anexă la contract.

Numai astfel, în caz de nerespectare sau neîndeplinire a obiectivelor de performanţă fixate prin acordul părţilor, salariatul va putea fi considerat necorespunzător postului în care este încadrat, necorespundere care poate atrage concedierea celui în cauză în temeiul art. 61 lit. d) din Codul muncii.

Prin urmare, în conformitate cu opinia la care ne referim, angajatorul nu ar putea, unilateral, să modifice obiectivele de performanţă individuală, precum şi/sau criteriile de evaluare a acestora stabilite deja prin contractul existent (sau prin actul adiţional ori fişa postului).

O atare modificare este posibilă doar prin acordul părţilor , în temeiul art. 41 alin. (1) din Codul muncii.

Dacă salariatul nu este de acord cu modificările propuse de angajator şi nu se ajunge la o înţelegere în urma negocierii lor, poate interveni încetarea contractului individual de muncă pe cale amiabilă, adică prin acordul parţilor, [art. 55 lit. b) din Codul muncii] sau ca urmare a demisiei salariatului.

Refuzul său de acceptare a propunerilor angajatorului nu poate avea semnificaţia unei demisii (implicite). De asemenea, salariatul se poate adresa instanţei de judecată pentru a soluţiona neînţelegerea legală de modificarea şi executarea acelui contract (art. 266 şi urm. din Codul muncii).

Conform unei alte opinii[948], textul introdus prin Legea nr. 40/2011, la art. 40 alin. (1) lit. f) din Codul muncii, constituie „o completare de substanţă a Codului muncii care nu trebuie confundată, cu acordul salariatului, la încheierea contractului individual de muncă, a fişei postului.

Obiectivele de performanţă individuală se stabilesc ulterior de către angajator, în mod unilateral ci fără acordul salariatului respectiv.

Pe când „atribuţiile din fişa postului sunt rezultatul acordului părţilor la încheierea contractului individual de muncă..., obiectivele de performanţă individuală se stabilesc unilateral de către angajator pe parcursul executării contractului respectiv".

Situaţia este aceiaşi „şi în legătura cu criteriile de evaluare a performanţelor individuale... obiectivele de performanţă individuale nu se confundă cu norma individuală de munca. Ele vizează, prin excelenţă, componenta calitativă a muncii..."

Dar, „obiectivele" în discuţie trebuie se concorde cu fişa postului, deci cu atribuţiile funcţiei, profesiei, meseriei etc. a celui în cauză.

---

[948] I.T. Ştefănescu, *Repere concrete rezultate din recenta modificare şi completare a Codului muncii, în Revista romană de jurisprudenţă*, nr. 2/2011, p. 15-17.

Există o strânsa legătură între atribuţiile înscrise în fişa postului – anexa a contractului individual de munca – şi „obiectivele de performanţă" ale acelui salariat.

Aceste „obiective" semnifică un anumit nivel cantitativ şi calitativ al îndeplinirii sarcinilor de serviciu[949].

Deşi în ceea ce priveşte informarea salariatului cu privire la obiectivele de performanţă individuală care îi sunt aplicabile legislaţia în vigoare nu stabileşte nicio obligaţie în sarcina angajatorului, din perspectiva practică angajatorul este nevoit[950] să-i comunice salariatului aceste obiective deoarece în lipsa acestei comunicări nu va putea lua nicio măsura în cazul în care salariatul nu-şi va îndeplini obiectivele.

În privinţa informării cu privire la condiţiile de acordare a preavizului de către părţile contractante şi durata acestuia, precizăm că Înalta Curte de Casaţie şi Justiţie[951] a stabilit că „inserarea dreptului la preaviz în dreptul la informare rezultă şi din prevederile art. 2 alin. (1) şi alin. (2) lit. g) din Directiva nr. 91/533/CEE a Consiliului din 14 octombrie 1991 privind obligaţia angajatorului de a informa lucrătorii asupra condiţiilor aplicabile contractului sau raportului de muncă (Directivă).Conform acestor norme, angajatorul are obligaţia de a aduce la cunoştinţa lucrătorului căruia directiva i se aplică elementele esenţiale ale contractului sau raportului de muncă. Dintre elementele minimale cu privire la care trebuie informat lucrătorul, indicate în cuprinsul art. 2 din Directivă, face parte şi durata preavizului, care trebuie respectată de către angajator în cazul încetării contractului sau raportului de muncă, ori metoda de stabilire a unei astfel de perioade de preaviz, dacă aceasta nu poate fi indicată când sunt furnizate informaţiile".

Elementele din informarea prevăzută la art. 17 alin. 3 din Codul muncii trebuie să se regăsească şi în conţinutul contractului individual de muncă.

În doctrină s-a arătat că „pe fondul informării reciproce, posibilă şi oral, oferta angajatorului trebuie să fie fermă şi materializată întotdeauna printr-un înscris, respectiv în propunerea de contract individual de muncă sau de act adiţional...niciunul dintre elementele la acre se referă art. 17 alin. 3 nu poate fi considerat neesenţial. În cazul în care contractul nu conţine unul din elementele prevăzute de art. 17 alin. 3, soluţiile sunt, după caz diferite: se aplică în locul clauzei inexistente norma legală în materie până la renegocierea clauzei respective,

---

949 A Ţiclea, *Stabilirea obiectivelor de performanţă individuală - prerogativă a angajatorului,* în Revista română de dreptul muncii, nr. 7/2011, p. 11-14

950 Luminiţa Dima, *Aspecte de noutate privind conţinutul contractului individual de muncă în urma modificării Codului muncii prin Legea nr. 40/2011* în Curierul Judiciar nr. 2/2012, p. 89

951 Decizia nr. 8/2014 privind examinarea recursurilor în interesul legii formulate de Colegiul de conducere al Curţii de Apel Constanţa şi procurorul general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casaţie şi Justiţie privind interpretarea şi aplicarea dispoziţiilor art. 78 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicat, cu modificările şi completările ulterioare (Codul muncii, republicat), raportat la prevederile art. 76 lit. b) din acelaşi act normativ, respectiv dacă nerespectarea de către angajator a dreptului angajatului la preaviz, în ipotezele prevăzute de art. 75 alin. (1) din Codul muncii, republicat, constituie un motiv de nulitate a măsurii de concediere şi a deciziei de concediere şi care sunt condiţiile în care intervine nulitatea deciziei de concediere şi a măsurii concedierii pentru omisiunea de a indica în cuprinsul deciziei durata preavizului, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.138 din 24 februarie 2015

soluţie care decurge din aplicarea prin analogie a art. 57 alin. 4 în materia nulităţii, sau dacă nu există norme legale care să se aplice, strict legala este anternată nulitatea contractului respectiv, dar fiind o nulitate remediabilă părţile pot completa contractul prin act adiţional."[952].

Art. 17 alin. 5, potrivit Legii nr. 40/2011 prevedea că orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute de art. 17 în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adiţional la contract, într-un termen de 20 de zile lucrătoare de la data apariţiei modificării, cu excepţia situaţiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege. Anterior modificării din 2011, termenul de înştiintare era de 15 zile (fără „lucrătoare"), deci practic termenul se majorează fiind vorba de o rescriere[953] a prevederii anterioare.

Articolul 17, alineatul 5 a fost modificat prin OUG nr. 53/2017 astfel că „Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. 3 în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adiţional la contract, anterior producerii modificării, cu excepţia situaţiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil.

Actele adiţionale nu se bucură de o definiţie legală în Codul muncii, fiind considerate ca atare, cele în care se cuprind modificările ce au loc în raporturile de muncă.

Codul muncii stabilea prin reglementarea anterioară că orice modificare a elementelor incluse în contractul individual de muncă implică încheierea unui act adiţional la document în maximum 20 de zile lucrătoare de la data apariţiei schimbării. Excepţie fac doar situaţiile în care o asemenea modificare este prevăzută de lege în mod expres.

Este evident că potrivit acestui text, angajatorul are obligaţia de a încheia actul adiţional indiferent că o asemenea modificare decurge din lege, din contractele colective de muncă aplicabile sau din voinţa părţilor.

De asemenea s-a apreciat că „modificarea contractului individual de muncă prin acrrdul părţilor se realizează printr-un act adiţional la acest contract, încheiat în formă scrisă şi înscris în registrul de evidenţă al salariaţilor în termen de maximum 20 de zile lucrătoare de la dara modificării."[954]

Se renunţă la obligativitatea încheierii actului adiţional într-un termen de 20 de zile lucrătoare de la data apariţiei modificării, în prezent este obligatoriu ca actul adiţional să se facă înainte ca modificarea să-şi producă efectele

Este necesar a se sublinia două consecinţe importante:

Prevederile OUG nr. 53/2017 se aplică doar actelor adiţionale încheiate de la 7 august 2017 încolo, fără să aibă vreun efect pentru actele încheiate înainte de

[952] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic...2017, op.cit.*, p. 273
[953] Horaţiu Sasu, *Noutate a noului Cod al muncii: orice modificare de contract de muncă se va face în scris (ca şi până acum)*, www E-News LegislatiaMuncii.
[954] Felicia Roşioru, *op. cit*, p. 464

această dată, fiind vorba de principiul neretroactivităţii legii, care presupune că un act normativ nu se aplică chestiunilor petrecute înainte ca el să intre în vigoare (cu toate că există unele mici excepţii, cum e cazul legii penale mai favorabile).

În altă ordine de idei, înseamnă că modificarea termenului prevăzut de Codul muncii aduce automat modificarea termenului de raportare în Revisal. Se impune a se observa că angajatorii din mediul privat trebuie să transmită în Revisal actele înainte ca ele să-şi producă efectele, în timp ce pentru registrul public Hotărârea Guvernului nr. 500/2011[955] prevede un termen de 20 de zile, spre deosebire de cazul registrului privat.

Angajatorul avea posibilitatea emiterii unei decizii unilaterale, de exemplu, pentru a modifica salariul minim stabilit prin Hotărâre a Guvernului, dar dacă salariul era stabilit prin contractul colectiv de muncă se impunea încheierea unui act adiţional. În prezent se aplică acelaşi regim juridic, în sensul că racordarea fiecărui contract de muncă la noul nivel salarial nu impune încheierea unui act adiţional.

La negocierea, încheierea sau modificarea contractului individual de muncă, oricare dintre părţi poate fi asistată (art. 17 alin. 6) de terţi, conform propriei opţiuni, cu respectarea prevederilor care impun ca între părţi, prealabil încheierii contractului individual de muncă să poată interveni (art.17 alin. 7) şi un contract de confidenţialitate, cu privire la informaţiile furnizate salariatului.

În dreptul civil, obligaţia de confidenţialitate în negocierile precontractuale este consacrată[956] de art. 1184 din Codul civil, în Codul muncii, la încheierea contractului de muncă, legea prevede expres posibilitatea realizării unei astfel de înţelegeri, independepnde de respectivul contract.

Printr-un asemenea contract ia naştere obligaţia de fidelitate, adică corectitudinea şi discreţia profesională pe care salariatul trebuie să le manifeste în prestarea muncii sale, în preocuparea de a ocroti interesele legitime ale angajatorului său.

Contractul de confidenţialitate are desigur importanţă pentru angajator, deoarece informaţiile furnizate salariatului sau potenţialului salariat cuprind aspecte care în condiţiile economiei de piaţă nu este indicat a fi cunoscute şi de alţi angajatori din acelaşi sector de activitate, şi mai mult decât atât, obligaţia pentru salariat de a se abţine de la orice act care ar dăuna intereselor angajatorului său.

În doctrină s-a subliniat că un asemenea contract „având ca obiect o obligaţie de a nu face, se poate încheia anterior dobândirii calităţii de salariat şi indiferent dacă devine sau nu salariat al acelui angajator... este complet distinct de un eventual contract de muncă şi nu se confundă nici cu clauza de confidenţialitate care poate fi negociată în contract".[957] Evident că nerespectarea obligaţiei asumate

[955] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 372 din 27 mai 2011
[956] Marilena Uliescu (coordonator), *Noul Cod civil.Studii şi comentarii*, vol. III, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2014, p. 145
[957] Alexandru Ţiclea, *Tratat de dreptul muncii,...op.cit*, p. 444

prin contractul de confidenţialitate, duce la angajarea răspunderii contractuale a salariatului, eventual, obligarea acestuia la daune-interese

Deşi nu se arată[958] ce se înţelege prin „terţii" care pot asista la negocierea, încheierea sau modificarea contractului individual de muncă, considerăm că orice persoană, care are cunoştinţe în domeniul legislaţiei muncii poate îndeplini această sarcină, şi mai ales un reprezentant al sindicatului, sau o persoană cu pregătire juridică superioară (de exemplu un avocat), în literatura juridică[959] afirmându-se că pot fi chiar şi membrii de familie.

În cazul în care persoana selectată în vederea angajării ori salariatul urmează să îşi desfăşoare activitatea în străinătate, angajatorul are o obligaţie suplimentară[960], conform art. 18 din Codul muncii de a-i comunica în timp util, înainte de plecare, informaţiile prevăzute

la art. 17 alin. 3, precum şi informaţii referitoare la:

a) durata perioadei de muncă ce urmează să fie prestată în străinătate;
b) moneda în care vor fi plătite drepturile salariale, precum şi modalităţile de plată;
c) prestaţiile în bani şi/sau în natură aferente desfăşurării activităţii în străinătate;
d) condiţiile de climă;
e) reglementările principale din legislaţia muncii din acea ţară;
f) obiceiurile locului a căror nerespectare i-ar pune în pericol viaţa, libertatea sau siguranţa personală;
g) condiţiile de repatriere a lucrătorului, după caz.

Informaţiile privind: durata perioadei de muncă ce urmează să fie prestată în străinătate; moneda în care vor fi plătite drepturile salariale, precum şi modalităţile de plată; prestaţiile în bani şi/sau în natură aferente desfăşurării activităţii în străinătate; trebuie să se regăsească şi în conţinutul contractului individual de muncă.

Termenul în care angajatorul este obligat să furnizeze aceste informaţii nu este precizat expres de lege, altfel că prin sintagma „timp util" se poate înţelege[961] un termen rezonabil în care angajatul să ia cunoştinţă de informaţiile precizate de lege. Totodată se prevede în art. 18 alin. 3 că dispoziţiile mai sus menţionate se completează prin legi speciale care reglementează condiţiile specifice de muncă în străinătate.

În situaţia în care angajatorul nu îşi execută obligaţia de informare prevăzută la art. 17 şi 18, persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, are dreptul să sesizeze, se arată în art. 19 din Codul muncii, în termen de 30 de zile de la data neîndeplinirii acestei obligaţii, instanţa judecătorească competentă şi să solicite despăgubiri corespunzătoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neexecutării de către angajator a obligaţiei de informare.

---

[958] Dan Ţop, *Tratat...op. cit.*, p.187.
[959] N. Voiculescu, *Dreptul muncii... 2007, op.cit.*, p. 41.
[960] Felicia Roşioru, *op.cit*, p. 312
[961] Dan Ţop, *Tratat...op. cit.*, p.188

Acest termen, într-o interpretare raţională[962] curge de la momentul stabilit de art. 16 alin. 1 coroborat cu art. 17 alin. 1/1, cel mai târziu din momentul la care angajatorul trebuia să prezinte oferta sa fermă de contract individual de muncă sau, după caz, de act adiţional.

S-a propus modificarea art. 19 din Codul muncii „cel puţin în sensul începerii curgeruii termenului de prescripţie de 30 de zile de la data la care salariatul a cunoascut prejudiciul şi pe cel care l-a cauzat....termenul de 30 de zile este foarte scurt raportat la termenul de prescripţie de drept comun de 3 ani propunâdu-se un termen rezonabil de 3 sau 6 luni"[963].

Faţă de precizările textului şi în conformitate cu legislaţia muncii, competenţa soluţionării unor asemenea plângeri aparţine secţiilor specializate ale tribunalelor judeţene care judecă litigiile de muncă şi de asigurări sociale. Nu salariatul trebuie să dovedească lipsa informării sau caracterul ei incomplet, ci angajatorul trebuie să dovedească îndeplinirea obligaţiei sale[964].

În doctrină s-a menţionat că „legiuitorul ar fi trebuit să stabilească obligaţia salariatului de a-l informa pe angajator şi pe parcursul executării contractului individual de muncă, deşi se poate spune că potrivit principiului bunei credinţe, salariatului îi incumbă totuşi o asemenea obligaţie"[965].

3. Forma şi înregistrarea contractului individual de muncă

Art. 16 alin. 1 din Codul muncii prevede următoarele: „contractul individual de muncă se încheie în baza consimţământului părţilor, în formă scrisă, în limba română, anterior începerii activităţii de către salariat. Obligaţia de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului".

Prin Legea nr. 88/2018 privind aprobarea Ordonanţei de urgenţă a Guvernului nr. 53/2017, art. 16 alin. 1 are o nouă formulare *„contractul individual de muncă se încheie în baza consimţământului părţilor, în formă scrisă, în limba română, cel târziu în ziua anterioară începerii activităţii de către salariat. Obligaţia de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului"*.

Faţă de reglementarea din 2011 se renunţă la teza finală a art. 16 alin.1 potrivit căreia „forma scrisă este obligatorie pentru încheierea valabilă a contractului".

În spiritul acestor prevederi, forma scrisă era obligatorie pentru încheierea valabilă a contractului fiind înlăturată posibilitatea de a se prezuma, în lipsa unui înscris constatator, că un asemenea contract este încheiat pe perioadă nedeterminată, iar pe de altă parte că forma scrisă se impunea[966] ca o cerinţă *ad*

---

962 I.T. Ştefănescu, *Modificările Codului muncii- comentat,* Editura Lumina Lex, Bucureşti, 2005., p. 25.
963 Felicia Roşioru, *op.cit,* p. 318
964 Curtea de Apel Bucureşti, de civ. nr. 3141/2010, în Revista română de dreptul muncii, nr. 7/2010, p. 154.
965 I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic.... 2014,* op.cit, p. 249.
966 Dan Ţop, *Tratat de dreptul muncii,* Editura Bibliotheca, Târgovişte, 2015, p. 173

validitatem şi nu *ad probationem*, lipsa formei scrise ducând la nulitatea absolută a contractului individual de muncă, luând naştere un raport juridic de muncă imperfect[967].

Aşa cum s-a arătat în literatura juridică[968], forma scrisă a contractului individual de muncă – condiţie *ad validitatem* – era recunoscută de Curtea Constituţională, care a apreciat[969] că forma scrisă a contractului individual de muncă „reprezintă o garanţie esenţială a drepturilor şi obligaţiilor asumate prin contract".

Această cerinţă a fost apreciată ca „inechitabilă şi că rigidizează excesiv contractul de muncă contrar spiritului protectiv pe care normele dreptului muncii trebuie să le asigure...antrenarea răspunderii contravenţionale şi penale dar fără sancţiuni de ordin civil – nulitatea contractului de muncă este o soluţie dezirabilă pentru o reglementare viitoare"[970].

Reglementarea formei scrise ca o condiţie de valabilitate a contractului individual de muncă s-a afirmat în doctrină[971] „constituie, *eo ipso*, o derogare de la principiul consensualismului", derogare care, „în ultimă analiză în cazul dat, reprezintă însăşi negarea acestui principiu". S-a susţinut că, „se impune chiar înlăturarea din rândul principiilor fundamentale ale relaţiilor de muncă a principiului consensualismului, având în vedere faptul că principalele acte juridice prin care se nasc, se modifică şi se sting raporturile de muncă (contractele individuale de muncă şi contractele colective de muncă precum şi actele prin care acestea se modifică sau încetează) sunt guvernate de cerinţe de formă (forma scrisă, iar în cazul contractelor colective de muncă şi înregistrarea) pentru a fi valabil încheiate. în acest context, principiul consensualismului ar putea funcţiona cel mult ca un principiu de drept comun, însă în niciun caz nu mai constituie un principiu fundamental al dreptului muncii"[972].

Principiul consensualităţii, „nu mai este aplicabil, întrucât potrivit art. 16 alin. 1 din Codul muncii forma scrisă este obligatorie pentru încheierea valabilă a contractului"[973]

S-a mai spus şi că „urmare a modificării Codului muncii prin Legea nr. 40/2011, consensualismul a fost practic înlăturat, deoarce atât contractele

967 Şerban Beligrădeanu, *Principalele aspecte teoretice şi practice rezultate din cuprinsul Legii nr. 40/2011 pentru modificarea Legii nr. 53/2001-Codul muncii (II)*, în Dreptul nr. 7/2011, p. 29.

968 Alexandru Ţiclea, *Forma, conţinutul şi înregistrarea contractului individual de muncă*, în Revista română de dreptul muncii, nr. 6/2011, p. 35-44.

969 Decizia nr. 662/2011, publicată în Monitorul Oficial, al României Partea I, nr. 532 din 28 iulie 2011.

970 Alexandru Athanasiu, *Comentariul articolului 16 din Codul muncii*, în Curierul Judiciar, nr. 2/2012, p. 84.

971 I.T. Ştefanescu, Ş. Beligrădeanu, *Principalele aspecte teoretice şi practice rezultate din cuprinsul Legii nr. 40/2011 pentru modificarea şi completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii*, în Dreptul nr. 7/2011, p. 29.

972 Luminiţa Dima, *Forma scrisă a contractului individual de muncă în urma modificării Codului muncii prin Legea nr. 40/2011*, în Curierul Judiciar, nr. 2/2012, p. 26

973 Alexandru Athanasiu, Ana-Maria Vlăsceanu, *Dreptul muncii. Note de curs*, Editura C H Beck, Bucureşti, 2017, p. 31

individuale de muncă, cât şi actele de modificare a acestora trebuie încheiate în formă autentică *ad validitaem*"[974]

S-a fomulat şi opinia contrară, potrivit căreia „caracterul solemn al contractului (individual de muncă s.n.) nu trebuie înţeles ca opunându-se principiului consensulaităţii. Acest principiu are o dimensiune generică, care vizează esenţa stabilirii raportului juridic şi nu forma de exprimare a acestuia. În fond şi forma scrisă este rezultatul acordului de voinţă al părţilor, iar consesnul există şi atunci când cerinţa legală privitoare la formă nu este îndeplinită..."[975]

Aceste opinii nu se mai justifică dat fiind că prin recentele modificări consacră revenirea la funcţionarea principiului consensualismului ca principiu fundamental al dreptului muncii, forma scrisă a contractului individual de muncă fiind cerută doar *ad probationem.*

Mai trebuie precizat că la o asemenea soluţie ajunse indirect şi Înalta Curte de Casaţie şi Justiţiie, care prin Decizia nr. 37/2016[976] privind examinarea sesizării formulate de Curtea de Apel Iaşi a stabilit că în interpretarea şi aplicarea dispoziţiilor art. 16 alin. 1 şi art. 57 alin. 5 şi 6 din Codul muncii, combinat cu art. 211 lit. b din Legea nr. 62/2011, art. 35 din Codul de procedură civilă şi art. 6 din Convenţia europeană pentru apărarea drepturilor omului, în ipoteza neîndeplinirii de către părţi a obligaţiei de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă, persoana fizică care a prestat muncă pentru şi sub autoritatea celeilalte părţi are deschisă calea acţiunii în constatarea raportului de muncă şi a efectelor acestuia şi în situaţia în care respectivul raport de muncă a încetat anterior sesizării instanţei.

Dacă anterior, potrivit Ordonanţei de urgenţă a Guvernului nr. 53/2017 art. 16 alin. 2 prevedea că „*anterior începerii activităţii, contractul individual de muncă se înregistrează în registrul general de evidenţă a salariaţilor, care se transmite inspectoratului teritorial de muncă*", în prezent se prevede că „*anterior începerii activităţii, contractul individual de muncă se înregistrează în registrul general de evidenţă a salariaţilor, care se transmite inspectoratului teritorial de muncă cel târziu în ziua anterioară începerii activităţii*".

S-a susţinut anterior acestor modificări că „se impune şi abrogarea prevederilor alin. 2 ale art. 16 care instituie şi în prezent, anterior începerii activităţii, obligaţia înregistrării contractului individual în Registrul general de evidenţă a salariaţilor, text de lege care conduce la concluzia că dacă angajatul a prestat totuşi activitatea anterior înregistrării, contractul de muncă este nul"[977].

În doctrină s-a spus că „redactarea în limba română a contractului de muncă face corp comun cu cerinţa formei scrise şi deci împrumută acelaşi caracter - *ad validitatem* - asociat de legiuitor formei scrise a contractului de muncă. Pe cale de

[974] Felicia Roşioru,*op. cit.*, p.232
[975] Septimiu Panainte, *Dreptul individual....op.cit.*, p. 27
[976] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 114 din 10 februarie 2017
[977] Dragoş Brezeanu, op. cit., p. 98-99

consecinţă, neutilizarea limbii române în contractul de muncă atrage după sine, fără îndoială, sancţiunea nulităţii contractului de muncă, fapt ce rezultă din simpla interpretare gramaticală a art. 16 alin. 1 din Codul muncii. Soluţia promovată de legiuitorul român nu este singulară, legea franceză avansând o rezolvare de acelaşi tip (art. L 122-1 Codul muncii) cand stabileşte câ - *orice contract de muncă constatat (încheiat) şi executat în Franţa se redactează în limba franceză-* ...această cerinţă îşi găseşte explicaţia, din punct de vedere juridic, pentru cel puţin două motive. În primul rând, este vorba de asigurarea unui acces real şi facil al organelor publice de specialitate (cum ar fi Inspecţia Muncii n.n.)... Un al doilea motiv care justificâ redactarea în limba română a contractului de muncă ţine de opozabilitatea sa în privinţa terţilor..."[978]

Cu privire la încheierea contractului în limba română s-a mai spus şi că „nerespectarea formei scrise în limba română a contractului individual de muncă are ca efect nulitatea absolută a acestuia, art. 57 alin. 3 din Codul muncii prevede că sancţiunea nulităţii (fără distincţie între nulitatea absolută şi nulitatea relativă) poate fi acoperită prim îndeplinirea ulterioară a condiţiilor impuse de lege... cerinţa obligatorie a formei scrise în limba română a contractului individual de muncă, introdusă în art. 16 alin. 1 din Codul muncii prin Legea nr. 40/2011, duce la încetarea contractului din momentul constatării nulităţii, menţinându-i însă efectele pe perioada anterioară acestui moment"[979].

Trebuie menţionat că s-a propus[980] a se permite şi întocmirea unei versiuni a contractului (evident tot în scris şi cu aceeaşi valoare juridică) într-o limbă cunoscută şi de celelalte părţi ale contractului de muncă, deoarece impunerea cu titlu de exclusivitate a limbii oficiale a statului pe teritoriul căruia prestează munca în cadrul unui contract de muncă încheiat de un cetăţean străin resortisant al unui membru al U.E. reprezintă o restricţionare a dreptului la libera circulaţie a cetăţenilor europeni.

S-a susţinut şi o opnie contrară că neredactarea contractului de muncă şi în limba utilizată de cetăţeanul străin nu constituie o limitare a dreptului la libera circulaţie a lucrătorilor, ci mai degrabă o atingere adusă principiului egalităţii de tratament între naţionali şi străini, care ar putea fi atenuată prin „obligarea angajatorului de a elibera pe cheltuiala sa o versiune în limba statului al cărui cetăţean este angajatul său pe care o cunoaşte, la cererea sa expresă."[981]

Deşi se prevede în art. 16 alin. 3 că „angajatorul este obligat ca anterior începerii activităţii să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă", nu se arată cum poate face dovada angajatorul îndeplinirii acestei obligaţii.

---

[978] Alexandru Athanasiu, Ana-Maria Vlăsceanu, *O dezbatere nefinalizată. Condiţia redactării într-o anumită limbă a conţinutului contractului*, în Dreptul nr.11/2015, p. 50-51

[979] Ovidiu Ţinca, *Observaţii referitoare la forma scrisă a contractului individual de muncă în lumina dreptului european şi a jurisprudenţei Curţii de Justiţie a Uniunii Europene*, în Dreptul nr. 2/2014, p.141-155.

[980] Idem

[981] Alexandru Athanasiu, Ana-Maria Vlăsceanu,. *art.. cit. supra*, p. 60

Considerăm că, pe exemplarul care rămâne la angajator, salariatul poate menţiona sub semnătură şi cu precizarea datei că a primit un exemplar de pe contractul individual de muncă. În practică, odată cu înmânarea exemplarului salariatului pe exemplarul care rămâne la angajator, salariatul va scrie: „am primit un exemplar în original."

În sensul responsabilizării părţilor contractante au fost adoptate şi măsuri de acompaniere[982] a modificării preconizate de art. art. 16 alin. 1 din Codul muncii, căci, potrivit art. 260 alin. 1 lit. p din Codul muncii, încălcarea prevederilor art. 16 alin. 3 din Codul muncii constituie contravenţie şi se sancţionează cu amendă de la 1.500 lei la 2.000 lei.

Decizia nr. 37/2016 a ICCJ privind examinarea sesizării formulate de Curtea de Apel Iaşi - Secţia litigii de muncă şi asigurări sociale în vederea pronunţării unei hotărâri prealabile cu privire la admisibilitatea acţiunii în constatare a raportului de muncă şi a efectelor acestuia pentru recunoaşterea jurisdicţională a tuturor drepturilor legale derivând din desfăşurarea raporturilor de muncă (raporturi încetate anterior sesizării instanţei), pentru persoana fizică care a prestat muncă pentru şi sub autoritatea celeilalte părţi, în ipoteza neîndeplinirii de către părţi a obligaţiei de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă[983] a stabilit că „în interpretarea şi aplicarea dispoziţiilor art. 16 alin. 1 şi art. 57 alin. 5 şi 6 din Codul muncii, combinat cu art. 211 lit. b din Legea nr. 62/2011, art. 35 din Codul de procedură civilă şi art. 6 din Convenţia europeană pentru apărarea drepturilor omului, în ipoteza neîndeplinirii de către părţi a obligaţiei de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă, persoana fizică care a prestat muncă pentru şi sub autoritatea celeilalte părţi are deschisă calea acţiunii în constatarea raportului de muncă şi a efectelor acestuia şi în situaţia în care respectivul raport de muncă a încetat anterior sesizării instanţei".

Referitor la acest aspect s-a arătat că „din prevederile art. 16 C. muncii rezultă – *per a contrario* – că lucrătorul nu are calitatea de salariat şi nici vechime in muncă, consecinţe profund dăunătoare pentru el"[984]. Privind consecinţele neîncheierii contractului în formă scrisă, totuşi, nu se poate susţine că acesta nu există, numai că el este *lovit de nulitate absolută* de vreme ce nu a fost încheiat în formă scrisă[985]. Ca urmare, dispoziţiile art. 16 alin. 1 C. muncii trebuie coroborate cu cele ale art. 57 din acelaşi cod, care reglementează nulitatea contractului[986]. Dacă un contract individual de muncă nu a fost încheiat în formă scrisă, deşi nul în

---

[982] Alexandru Ţiclea, *Tratat....op.cit.*, p. 446.

[983] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 114 din 10 februaruie 2017

[984] A. Ţiclea, Tratat de dreptul muncii. Legislaţie, Doctrină. Jurisprudenţă, ed. a X-a, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2016, p. 458-458

[985] Ş. Beligrădeanu, *Principalele aspecte teoretice şi practice rezultate din cuprinsul Legii nr. 40/2011 pentru modificarea şi completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii (II)*, în Revista romană de dreptul muncii nr. 3/2011, p. 20-23.

[986] A. Ţiclea, *Constatarea existenţei raportului de muncă in lipsa înscrisului ad validitatem*, în Revista română de dreptul muncii nr. 2/2017, p. 92

mod absolut, contractul există (este în fiinţă), dar nulitatea îşi produce efectele din momentul constatării acesteia (*ex nunc)*, iar nu şi pentru trecut (*ex tunc*)".

„Contrar aparenţelor – se mai consideră - şi, poate, chiar potrivnic voinţei legiuitorului – un contract individual de muncă neîncheiat în formă scrisă... are, în fond, în ultimă analiză, *practic aceleaşi efecte* precum un contract... încheiat în formă scrisă, iar aceasta, după caz, fie până la *constatarea nulităţii absolute a acestuia* [de către părţi, sau de către instanţa judecătorească; art. 57 alin. 6 ori 7 C. muncii], fie până la data când părţile au *acoperit nulitatea, validând astfel contractul,* prin încheierea sa în formă scrisă"[987].

„Drept urmare, sunt suficiente motive logice şi legale ca persoana îndreptăţită să poată solicita instanţei competente constatarea existenţei raportului său de muncă (în lipsa contractului scris), precum şi a efectelor acestuia. Prin această posibilitate se înfrânge doar aparent dispoziţiile art. 211 lit. b din Legea nr. 62/2011, întrucât, în ipoteza discutată nu a existat un înscris al contractului. Numai în ipoteza existenţei acelui înscris, constatarea nulităţii contractului poate fi cerută pe perioada în care el se aplică, nu şi după expirarea perioadei respective".[988]

Alin. 4 a art. 16, introdus prin OUG nr. 53/2017 prevede obligaţia angajatorului să păstreze la locul de muncă o copie a contractului individual de muncă pentru salariaţii care prestează activitate în acel loc.

Este o obligaţie nouă pentru angajatori aplicabilă în toate cazurile în care munca se prestează în afara sediului acestora. Copiile contractelor individuale de muncă nu vor trebui să se regăsească toate în fiecare punct de lucru, ci doar pentru salariaţii care muncesc efectiv într-un punct de lucru.

Trebuie precizat că Înalta Curte de Casaţie si Justiţie a hotărât, prin Decizia nr. 56 din 15 ianuarie 2014[989], ca in cazul contravenţiei constând în primirea la muncă a persoanelor, fără încheierea unui contract de muncă în condiţiile art. 16 alin. 1 din Codul muncii, locul săvârşirii contravenţiei este locul unde au fost depistate persoanele prestând munca în afara condiţiilor impuse de lege.

Şi anterior, în fata instanţelor se ridicase problema locului în care se săvârşeşte contravenţia de primire la muncă de persoane fără contract în formă scrisă. Înalta Curte de Casaţie şi Justiţie se pronunţase în această privinţă prin Decizia nr. 4036 din 1 iunie 2012, arătând că „A stabili locul săvârşirii contravenţiei ca element de determinare a competenţei teritoriale înseamnă a statua asupra conţinutului contravenţiei cu consecinţa identificării locului săvârşirii ei. Or, potrivit art. 276 alin. 1 lit. e C. muncii, contravenţia constă în primirea la muncă a persoanelor fără încheierea unui contract de muncă. Prin urmare, contravenţia nu are ca element material neîncheierea contractului de muncă în condiţiile art. 16 alin. 1 C. muncii, ci primirea la muncă, folosirea muncii, fără existenţa unui astfel de contract. Cum

[987] I.T. Ştefănescu, *Repere concrete rezultate din recenta modificare şi completare a Codului muncii*, în Revista romană de jurisprudenţă nr. 2/2011, p. 14-15

[988] A. Ţiclea, *Constatarea existenţei raportului de muncă in lipsa inscrisului ad validitatem, art.cit.*, p. 92

[989] www.legeaz.net/spete-civil-iccj-2014

folosirea muncii fără forme legale (în absenţa contractului de muncă ale cărui elemente sunt prevăzute în art. 16 C. muncii) constă în acţiunea imputată angajatorului, care foloseşte munca neangajată în condiţiile legii, locul săvârşirii contravenţiei este locul unde au fost depistate persoanele prestând munca în afara condiţiilor impuse de lege. A proceda altfel înseamnă a deplasa nepermis conţinutul contravenţiei de la folosirea muncii fără contract de muncă la obligaţia încheierii contractului de muncă, obligaţie care privită în sine nu atrage nicio consecinţă juridică dacă nu are ca rezultat şi folosirea muncii. De aici rezultă că legiuitorul nu a sancţionat neîncheierea contractului de muncă, ci folosirea muncii în aceste condiţii, şi, în consecinţă, contravenţia se săvârşeşte, ca loc, acolo unde au fost identificate persoanele prestând o astfel de muncă. Reţinând contrariul ar însemna că toate contravenţiile s-ar putea săvârşi doar la sediul angajatorului, lucru exclus din moment ce nu verificarea existenţei contractelor de muncă constituie obiectul contravenţiei în litigiu, ci folosirea muncii în absenţa lor, situaţie care nu se poate devoala decât prin surprinderea acelor persoane ca prestând munca fără forme legale indiferent unde este locul de prestare al acestora, în absenţa condiţiilor impuse de lege. Prin urmare, obiectul contravenţiei nu constă în verificarea condiţiilor de legalitate ale contractului de muncă care poate fi încheiat atât la sediul angajatorului, cât şi oriunde, ci dacă persoanele care prestează muncă au sau nu contract de muncă, adică dacă erau folosite la muncă de angajator, fără a realiza condiţia impusă de lege, aceea a existenţei contractului de muncă"[990].

La aceasta prevedere s-a ajuns pas cu pas, în vederea simplificării acţiunii de control a inspectorului de muncă. Plecând de aici, legiuitorul a apreciat că urmărirea încheierii contractelor de muncă în formă legală se poate realiza mai eficient prin impunerea păstrării unei copii a acestuia chiar la locul unde prestează activitate salariatul, iar nu la sediul angajatorului.[991]

Munca prestată în baza unui contract individual de muncă constituie conform art. 16 alin. 5, vechime în muncă, prin vechime în muncă se înţelegându-se totalitatea perioadelor în care o persoană a desfăşurat activităţi în temeiul unui raport de muncă tipic şi chiar atipic[992].

Constituie deci vechime în muncă perioada în care o persoană a fost angajată în temeiul unui contract de muncă, indiferent dacă încheierea contractului a avut loc pe o durată nedeterminată sau determinată, ori în timp parţial. Esenţial este ca în perioada angajării să se presteze munca efectivă.

Absenţele nemotivate şi concediile fără plată se scad prevede art. 16 alin. 6, din vechimea în muncă, cu excepţia prevăzută de alin.7 cu privire la concediile pentru formare profesională fără plată, acordate în condiţiile art. 155 şi 156 din Codul muncii.

---

990 www.legeaz.net/spete-civil-iccj-2012

991 Raluca Dimitriu, *Noi obligaţii ale angajatorilor (I)*, www. legislatiamuncii.manager.ro

992 Vasile Pătulea, *Conţinutul conceptului de vechime în muncă*, în „Dreptul" nr. 2/2000, p. 82.

Anterior începerii activităţii, arată art. 16 alin. 2, contractul individual de muncă se înregistrează în registrul general de evidenţă a salariaţilor, care se transmite inspectoratului teritorial de muncă.

Fiecare angajator are obligaţia, potrivit art. 34 alin. 1 din Codul muncii, de a înfiinţa un registru general de evidenţă a salariaţilor[993], care se va înregistra în prealabil la autoritatea publică competentă, potrivit legii, în a cărei rază teritorială se află domiciliul, respectiv sediul angajatorului, dată de la care devine document oficial.

Registrul general de evidenţă a salariaţilor se completează şi se transmite (art. 34 alin. 3) inspectoratului teritorial de muncă în ordinea angajării şi cuprinde elementele de identificare ale tuturor salariaţilor, data angajării, funcţia/ocupaţia conform specificaţiei Clasificării ocupaţiilor din România sau altor acte normative, tipul contractului individual de muncă, salariul, sporurile şi cuantumul acestora, perioada şi cauzele de suspendare a contractului individual de muncă, perioada detaşării şi data încetării contractului individual de muncă.

Registrul general de evidenţă a salariaţilor este păstrat, se arată de art. 34 alin. 4 la domiciliul, respectiv sediul angajatorului, urmând să fie pus la dispoziţie inspectorului de muncă sau oricărei alte autorităţi care îl solicită, în condiţiile legii.

La solicitarea salariatului sau a unui fost salariat, angajatorul este obligat, în conformitate cu art. 34 alin. 5 din Codul muncii să elibereze un document care să ateste activitatea desfăşurată de acesta, durata activităţii, salariul, vechimea în muncă, în meserie şi în specialitate.

În cazul încetării activităţii angajatorului, registrul general de evidenţă a salariaţilor se depune la autoritatea publică competentă, potrivit legii, în a cărei rază teritorială se află sediul sau domiciliul angajatorului, după caz.

Metodologia de întocmire a registrului general de evidenţă a salariaţilor, înregistrările care se efectuează, precum şi orice alte elemente în legătură cu întocmirea acestora se stabilesc corespunzător art. 34 alin. 7, prin hotărâre a Guvernului.

S-au succedad mai multe acte normative, aşa încât prevederile din Hotărârea Guvernului nr.161/2006, privind întocmirea şi completarea registrului general de evidenţă a salariaţilor au fost înlocuite de Hotărârea Guvernului nr. 500/2011 privind registrul general de evidenţă a salariaţilor[994], care la rândul ei a fost modificată şi completată prin Hotărârea Guvernului nr. 877/2016[995].

În prezent este în vigoare o nouă reglementare, Hotărârea Guvernului nr. 905/2017 privind registrul general de evidenţă a salariaţilor[996] care stabileşte metodologia de înfiinţare a registrului general de evidenţă a salariaţilor şi de completare şi transmitere în registru a elementelor raportului de muncă, denumite în actul normativ „date", de către următoarele categorii de angajatori:

---

[993] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic...,2017, op. cit.*, pp. 286-290

[994] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 372 din 27 mai 2011.

[995] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 963 din 28 noiembrie 2016

[996] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1005 din 19 decembrie 2017

a) persoane fizice sau juridice de drept privat, indiferent dacă au sau nu statutul de utilitate publică;

b) instituţii/autorităţi publice/alte entităţi juridice care angajează personal în baza unui contract individual de muncă.

Dacă reglementarea anterioară din noiembrie 2016 stabilea că Registrul general de evidentă a salariaţilor se compune din două părţi[997]: a) registrul privat, care se întocmeşte, completează şi transmite de către angajatori, persoane fizice sau persoane juridice de drept privat; b) registrul public, care se întocmeşte, completează şi transmite de către instituţiile/autorităţile publice cărora le sunt aplicabile dispoziţiile Legii-cadru nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, prin noul act normativ se revine la existenţa unui registru unic pentru salariaţi. Practic, actul normativ a înlocuit complet[998] regulile vechi din Hotărârea Guvernului nr. 500/2011. Astfel,

În registru se înregistrează, în conformitate cu art. 2, anterior începerii activităţii, datele menţionate la art. 1 pentru persoanele care urmează să desfăşoare activitate în baza unui contract individual de muncă încheiat potrivit prevederilor Codul muncii.

Fiecare dintre angajatorii prevăzuţi anterior are obligaţia (art. 2 alin. 2) să transmită datele în registru, către inspectoratul teritorial de muncă în a cărui rază teritorială îşi are sediul/domiciliul, în ordinea angajării. Răspunderea pentru corectitudinea datelor transmise în registru revine în exclusivitate angajatorului.

Angajatorii care au înfiinţat sucursale, agenţii, reprezentanţe sau alte asemenea unităţi fără personalitate juridică, cărora le-au delegat competenţa încadrării personalului, pot delega acestora, prevede art. 2 alin. 3, şi competenţa înfiinţării registrului, completării şi transmiterii datelor în registru, în numele angajatorului, cu respectarea prevederilor legale în vigoare.

Au obligaţia (art. 2 alin. 4) de a înfiinţa registrul, completa şi transmite datele în registru la inspectoratul teritorial de muncă şi misiunile diplomatice, oficiile consulare ale altor state în România, respectiv, după caz, reprezentanţele organizaţiilor internaţionale acreditate în România, institutele culturale şi reprezentanţele comerciale şi economice ale altor state în România, pentru personalul angajat local care are cetăţenia română sau reşedinţa permanentă în România.

Angajatorii pot contracta serviciul de completare şi transmitere a datelor în registru prin încheierea de contracte de prestări servicii cu prestatori care îşi desfăşoară activitatea în condiţiile prevederilor legale în vigoare, inclusiv ale prevederilor privind protecţia datelor cu caracter personal. Prestatorii prevăzuţi la alin. 5 nu pot subcontracta, la rândul lor, serviciile de completare şi transmitere a datelor în registru încredinţate de angajator.

---

[997] Felicia Roşioru, *op. cit*, p.323

[998] Art. 14 din H G 905/2017 prevede expres că la data intrării în vigoare a acestei hotărâri se abrogă Hotărârea Guvernului nr. 500/2011 privind registrul general de evidenţă a salariaţilor

Completarea şi transmiterea datelor în registru se realizează (art. 2 alin. 6) de către una sau mai multe persoane nominalizate prin decizie scrisă de către angajatorii, de către persoanele care au aceste atribuţii stabilite prin fişa postului în cazul angajatorilor prevăzuţi la art. 1 lit. b şi de către prestatorii prevăzuţi la alin. 5.

Angajatorii persoane fizice sau juridice de drept privat au obligaţia, prevede art. 2 alin. 8, de a notifica, în scris, inspectoratul teritorial de muncă, în a cărui rază teritorială îşi au sediul/domiciliul, despre încheierea contractelor de prestări servicii prevăzute la alin. 5, precum şi datele de identificare ale prestatorului, în termen de 3 zile lucrătoare de la data încheierii contractului de prestări de servicii.

Contractarea serviciului de completare şi transmitere a datelor în registru nu exonerează conform nart. 2 alin. 9, angajatorul de obligaţiile stabilite de hotărârea în cauză.

Angajatorii sau, după caz, prestatorii care completează şi transmit datele în registru au obligaţia (art. 2 alin. 10) să prelucreze datele cu caracter personal ale salariaţilor, cu respectarea prevederilor legale privind protecţia datelor cu caracter personal.

Procedura şi actele pe care angajatorii sunt obligaţi să le prezinte la inspectoratul teritorial de muncă pentru obţinerea parolei necesare pentru completarea şi transmiterea datelor se stabilesc (art. 2 alin. 11) prin ordin comun al ministrului muncii şi justiţiei sociale şi al ministrului comunicaţiilor şi societăţii informaţionale.

Registrul se întocmeşte, prevede art. 3, în formă electronică. Angajatorii completează registrul în ordinea angajării persoanelor, cu următoarele date, fără a avea caracter limitativ:

a) datele de identificare ale angajatorului persoană fizică sau juridică de drept privat, respectiv instituţie/autoritate publică/altă entitate juridică care angajează personal în baza unui contract individual de muncă, cum ar fi: denumire, cod unic de identificare - CUI, codul de identificare fiscală - CIF, sediul social şi numele şi prenumele reprezentantului legal - pentru persoanele juridice, respectiv: numele, prenumele, codul numeric personal - CNP, domiciliul - pentru persoanele fizice;

b) datele de identificare ale salariaţilor, cum ar fi: numele, prenumele, codul numeric personal - CNP, cetăţenia şi ţara de provenienţă - Uniunea Europeană - UE, non-UE, Spaţiul Economic European - SEE;

c) data încheierii contractului individual de muncă şi data începerii activităţii;

d) funcţia/ocupaţia conform specificaţiei Clasificării ocupaţiilor din România (COR) sau altor acte normative;

e) tipul contractului individual de muncă;

f) durata contractului individual de muncă, respectiv nedeterminată/determinată;

g) durata timpului de muncă şi repartizarea acestuia, în cazul contractelor individuale de muncă cu timp parţial;

h) salariul de bază lunar brut, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri, astfel cum sunt prevăzute în contractul individual de muncă sau, după caz, în contractul colectiv de muncă;

i) datele de identificare ale utilizatorului, în cazul contractelor de muncă temporară;

j) data transferului astfel cum este prevăzut la art. 90 alin. 9 din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici[999], republicată, cu modificările și completările ulterioare, precum și datele de identificare ale angajatorului la care se face transferul;

k) data preluării prin transfer, astfel cum este prevăzut la art. 90 alin. 9 din Legea nr. 188/1999, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și art. 32 din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice[1000], cu modificările și completările ulterioare, precum și datele de identificare ale angajatorului de la care se face transferul;

l) data la care începe și data la care încetează detașarea, precum și datele de identificare ale angajatorului la care se face detașarea;

m) data la care începe și data la care încetează detașarea transnațională, definită de Legea nr.16/2017 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale[1001], statul în care urmează să se realizeze detașarea transnațională, denumirea beneficiarului/utilizatorului la care urmează să presteze activitatea salariatul detașat, precum și natura acestei activități;

n) data la care începe și data la care încetează detașarea pe teritoriul unui stat care nu este membru al Uniunii Europene sau al Spațiului Economic European, statul în care urmează să se realizeze detașarea, denumirea beneficiarului/utilizatorului la care urmează să presteze activitatea salariatul detașat, precum și natura acestei activități;

o) perioada, cauzele de suspendare și data încetării suspendării contractului individual de muncă, cu excepția cazurilor de suspendare în baza certificatelor medicale;

p) data și temeiul legal al încetării contractului individual de muncă.

Transmiterea registrului către inspectoratul teritorial de muncă, cu datele prevăzute la art. 3 alin. 2, se face (art. 4) după cum urmează:

a) datele prevăzute la art. 3 alin.2 lit. a - i se transmit cel târziu în ziua anterioară începerii activității de către fiecare persoană care urmează să se afle într-un raport de muncă cu angajatorul în baza unui contract individual de muncă;

b) datele prevăzute la art. 3 alin. 2 lit. j - k se transmit în termen de 5 zile lucrătoare de la data transferului, respectiv de la data preluării prin transfer;

c) datele prevăzute la art. 3 alin. 2 lit. l se transmit cel târziu în ziua anterioară datei de începere/încetare a detașării salariatului;

---

[999] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr, 600 din 8 decembrie 1999

[1000] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 492 din 28 iunie 2017

[1001] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 196 din 21 martie 2017

d) datele prevăzute la art. 3 alin. 2 lit. m şi n se transmit cel târziu în ziua anterioară datei de începere/încetare a detaşării salariatului pe teritoriul altui stat;

e) datele prevăzute la art. 3 alin. 2 lit. o se transmit cel târziu în ziua anterioară datei suspendării/datei încetării suspendării, cu excepţia situaţiei absenţelor nemotivate când transmiterea în registru se face în termen de 3 zile lucrătoare de la data suspendării;

f) datele prevăzute la art. 3 alin. 2 lit. p se transmit cel târziu la data încetării contractului individual de muncă/la data luării la cunoştinţă a evenimentului ce a determinat, în condiţiile legii, încetarea contractului individual de muncă.

Orice modificare a datelor prevăzute la art. 3 alin. 2 lit. d - g se transmite în registru, potrivit art. 3 alin. 2, cel târziu în ziua anterioară producerii modificării.

Excepţie fac situaţiile în care modificarea se produce ca urmare a unei hotărâri judecătoreşti când înregistrarea în registru se face în termen de 20 de zile de la data la care angajatorul a luat cunoştinţă de conţinutul acesteia.

Orice modificare a datelor prevăzute la art. 3 alin. 2 lit. h se transmite (art. 4 alin. 3) în registru în termen de 20 de zile lucrătoare de la data producerii modificării. Excepţie fac situaţiile în care modificarea se produce ca urmare a unei hotărâri judecătoreşti când transmiterea în registru se face în termen de 20 de zile lucrătoare de la data la care angajatorul a luat cunoştinţă de conţinutul acesteia.

Prin excepţie de la prevederile art. 4 alin. 3 orice modificare a datelor prevăzute

la art. 3 alin. 2 lit. h care se produce de la data intrării în vigoare[1002] a prevederilor acestei hotărâri şi până la data de 31 martie 2018 se transmite până la 31 martie 2018, potrivit art. 13 alin. 2.

Începând cu data de 1 aprilie 2018, modificările salariale se vor raporta în Revisal în 20 de zile lucrătoare de la apariţia acestora. Practic, se va reveni la vechiul termen de raportare, dar acesta va fi valabil exclusiv pentru modificările salariale, dar şi pentru situaţiile în care modificarea se produce ca urmare a unei hotărâri judecătoreşti când înregistrarea în registru se face în termen de 20 de zile de la data la care angajatorul a luat cunoştinţă de conţinutul acesteia.

Orice modificare privind perioada de detaşare prevăzută la art. 3 alin. 2 lit. l– n se transmite în registru cel târziu în ziua anterioară producerii modificării (art. 4 alin. 4).

Orice modificare a datelor prevăzute la art. 3 alin. 2 lit. a şi b, prevede art. 4 alin. 5, se transmite la inspectoratul teritorial de muncă în termen de 3 zile lucrătoare de la data apariţiei modificării.

Orice corecţie a erorilor survenite în completarea registrului se face la data la care angajatorul a luat cunoştinţă de acestea (art. 4 alin. 5).

Datele în registru se completează (art. 5) şi se transmit on-line pe portalul Inspecţiei Muncii.

[1002] La 19 decembrie 2017, data publicării în Monitorul Oficial al României, cu excepţia prevederilor art. 8 şi art. 13 alin. 3, care intră\at în vigoare la 10 zile de la data publicării.

Evidența datelor din registru, transmise, prevede art. 5 alin. 2, de angajatorii se ține într-o bază de date administrată de Inspecția Muncii. Inspecția Muncii, în calitate de operator de date cu caracter personal, administrează baza de date cu respectarea prevederilor legale privind protecția datelor cu caracter personal (art. 5 alin. 3).

Procedura privind transmiterea datelor în registrul în format electronic se stabilește (art. 5 alin. 4) prin ordinul comun al ministrului muncii și justiției sociale și al ministrului comunicațiilor și societății informaționale prevăzut la art. 2 alin. 11

Angajatorii sau, după caz, prestatorii de servicii au obligația, corespunzător art. 6 alin. 1, de a transmite datele în registru la inspectoratul teritorial de muncă în a cărui rază teritorială se află sediul/domiciliul angajatorului, cel târziu în ziua anterioară începerii activității de către primul salariat.

Sucursalele, agențiile, reprezentanțele sau alte asemenea unități fără personalitate juridică, precum și unitățile fără personalitate juridică ale instituțiilor/autorităților publice/altor entități juridice, cărora le-au fost delegate competențele prevăzute la art. 2 alin. 3, au obligația, prevede art. 6 alin. 2, de a înființa, completa și transmite datele în registru conform prevederilor art. 3 cu menționarea ambelor date de identificare: codul unic de identificare - CUI și codul de identificare fiscală - CIF și în termenele stabilite la art.4, la inspectoratul teritorial de muncă în a cărui rază teritorială își desfășoară activitatea, cu îndeplinirea obligațiilor prevăzute de hotărâre.

Angajatorii au obligația potrivit art. 7 alin. 1, de a întocmi un dosar personal pentru fiecare dintre salariații încadrați cu contract individual de muncă, de a-l păstra în bune condiții la sediul angajatorului sau, după caz, la sediul secundar dacă este delegată competența încadrării personalului prin încheierea de contracte individuale de muncă, precum și de a-l prezenta inspectorilor de muncă, la solicitarea acestora.

Dosarul personal al salariatului cuprinde (art.7 alin.2) cel puțin următoarele documente: actele necesare angajării, contractul individual de muncă, actele adiționale și celelalte acte referitoare la modificarea, suspendarea și încetarea contractelor individuale de muncă, acte de studii/certificate de calificare, precum și orice alte documente care certifică legalitatea și corectitudinea completării în registru.

La solicitarea scrisă a salariatului sau a unui fost salariat, angajatorii sunt obligați să îi elibereze acestuia copii ale documentelor existente în dosarul personal, în termen de 15 zile lucrătoare de la data solicitării (art. 7 alin. 3)

Documentele sunt eliberate, prevede art. 7 alin. 4, în copie certificată pentru conformitate cu originalul de către reprezentantul legal al angajatorului sau de persoana împuternicită de angajator.

La încetarea activității salariatului, angajatorii au obligația să îi elibereze acestuia o adeverință care să ateste activitatea desfășurată de acesta, durata

activității, salariul, vechimea în muncă și în specialitate, precum și un extras din registru (art. 7 alin. 5).

La solicitarea scrisă a salariatului sau a unui fost salariat, angajatorii sunt obligați (art. 7 alin. 6) să îi elibereze acestuia un extras din registru, datat și certificat pentru conformitate, sau o adeverință care să ateste activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă și în specialitate, astfel cum rezultă din registru și din dosarul personal, în termen de cel mult 15 zile de la data solicitării.

Datele din registru și dosarele personale ale fiecărui salariat se păstrează în condiții corespunzătoare, care să asigure securitatea datelor, precum și respectarea prevederilor legale privind protecția datelor cu caracter personal și ale art. 25 din Legea contabilității nr. 82/1991[1003], republicată, cu modificările și completările ulterioare, referitoare la statele de plată. Angajatorii răspund pentru asigurarea acestor condiții, precum și pentru orice prejudiciu produs salariatului sau oricărei alte persoane fizice sau juridice prin încălcarea acestor obligații (art. 7 alin. 7).

În situația în care angajatorul se află în imposibilitatea de a elibera un extras din registru, astfel cum este prevăzut la alin. 6, salariatul/fostul salariat poate solicita inspectoratului teritorial de muncă eliberarea unui extras din registru din care să rezulte activitatea desfășurată la acesta, în calitate de salariat. Inspectoratul teritorial de muncă în cauză eliberează documentul, în baza registrului electronic transmis de angajator, în termen de cel mult 15 zile de la data solicitării (art. 7 alin. 8).

La solicitarea scrisă a salariatului sau a unui fost salariat, inspectoratul teritorial de muncă asigură, prevede art. 7 alin. 9, accesul individual la datele personale din registru. Condițiile, procedura de lucru și limitele accesului la informații se stabilesc cu respectarea prevederilor legale privind protecția datelor cu caracter personal, prin ordin comun al ministrului muncii și justiției sociale și al ministrului comunicațiilor și societății informaționale.

Constituie contravenție, potrivit art. 8 alin. 1, netransmiterea datelor prevăzute la art. 3 alin. 2 lit. a-i, cel târziu în ziua anterioară începerii activității de către fiecare persoană care urmează să se afle într-un raport de muncă cu angajatorul în baza unui contract individual de muncă și se sancționează conform art. 260 alin. 1 lit. e^1 din Codul muncii.

Constituie contravenție și se sancționează cu amendă, prevede art. 8 alin. 2, de la 5.000 lei la 8.000 lei următoarele fapte:

a) transmiterea datelor în registru cu elementele contractului individual de muncă, pentru care există dovada executării acestuia, respectiv prestarea muncii și plata salariului, cu încălcarea termenului prevăzut la art. 4 alin. 1 lit. a

b) refuzul de a pune la dispoziția inspectorului de muncă documentele care au stat la baza înscrierilor efectuate în registru;

c) netransmiterea datelor prevăzute la art. 3 alin. 2 lit. j - k, în termenele prevăzute la art. 4 alin. 1 lit. b;

[1003] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 265 din 27 decembrie 1991

d) netransmiterea datelor prevăzute la art. 3 alin. 2 lit. l - p, în termenele prevăzute la art. 4 alin. 1 lit. c-f;

e) netransmiterea modificărilor aduse datelor prevăzute la art. 3 alin. 2 ;it. d- h, în termenele prevăzute la art. 4 alin. 2 și 3;

f) netransmiterea modificărilor aduse datelor prevăzute la art. 3 alin. 2 lit. l - n în termenele prevăzute la art. 4 alin. 4;

g) netransmiterea modificărilor aduse datelor prevăzute la art. 3 alin. 2 lit. a și b în termenul prevăzut la art. 4 alin. 5.

Constituie contravenție (art. 8 alin. 3) și se sancționează cu amendă de la 3.000 lei la 6.000 lei următoarele fapte:

a) completarea registrului de către alte persoane decât cele prevăzute la art. 2 alin. 6;

b) completarea registrului cu date eronate sau incomplete;

c) nerespectarea prevederilor art. 2 alin. 7;

d) nerespectarea prevederilor art. 2 alin. 8 privind informarea inspectoratelor teritoriale de muncă cu privire la prestatorii de servicii.

Constituie contravenție, prevede art..8 alin. 4, și se sancționează cu amendă de la 2.000 lei la 5.000 lei încălcarea obligației de a păstra dosarul personal la sediul angajatorilor sau, după caz, la sediul secundar, care are delegată competența încadrării personalului prin încheierea de contracte individuale de muncă.

Constituie contravenție (art. 8 alin. 5) și se sancționează cu amendă de la 300 lei la 1.000 lei încălcarea de către angajator a prevederilor art. 7 alin. 3-6.

Constatarea contravențiilor și aplicarea sancțiunilor angajatorilor se fac (art. 8 alin. 6) de către inspectorii de muncă.

Contravenientul poate achita, prevede art. 8 alin. 7, în cel mult 48 de ore de la data încheierii procesului-verbal ori, după caz, de la data comunicării acestuia jumătate din minimul amenzii contravenționale prevăzute la alin. 2-5.

Constatarea contravențiilor și aplicarea sancțiunilor prevăzute la alin. 1-5 se fac (art. 8 alin.8) cu respectarea:

a) art. 22 din Convenția cu privire la relațiile diplomatice, încheiată la Viena la 18 aprilie 1961, ratificată prin Decretul nr. 566 din 8 iulie 1968, respectiv ale art. 31 din Decretul nr. 481/1971 privind aderarea Republicii Socialiste România la Convenția de la Viena cu privire la relațiile consulare, referitoare la inviolabilitatea localurilor misiunilor diplomatice, respectiv ale oficiilor consulare;

b) art. 31 din Convenția de la Viena privind relațiile diplomatice, respectiv ale art. 43 din Convenția de la Viena privind relațiile consulare referitoare la imunitatea de jurisdicție a agenților diplomatici, respectiv a agenților consulari;

c) inviolabilității și imunității reprezentanțelor organizațiilor internaționale acreditate în România potrivit convențiilor/acordurilor de sediu la care România este parte.

Prevederile art. 8 se completează cu dispoziţiile Ordonanţei Guvernului nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravenţiilor, aprobată cu modificări şi completări prin Legea nr. 180/2002, cu modificările şi completările ulterioare.

Potrivit art. 10, sistemul informatic care face obiectul soluţiei tehnice pentru transmiterea datelor în registru de către angajatori, astfel cum este reglementat de prezenta hotărâre, se achiziţionează de către Inspecţia Muncii, în condiţiile legii, cu aprobarea ordonatorului principal de credite.

Inspecţia Muncii asigură, prevede art. 11 alin. 1, accesul autorităţilor/instituţiilor publice la informaţiile din registru, pe baza unor aplicaţii de interogare specifice sau prin punerea la dispoziţie a unor informaţii din registru, cu respectarea măsurilor de protecţie a datelor cu caracter personal, numai dacă în cuprinsul actului normativ de organizare şi funcţionare a acestora se prevede că acestea au dreptul de a primi aceste informaţii în vederea realizării atribuţiilor lor. Condiţiile, procedura de lucru şi limitele accesului la informaţii se stabilesc de Inspecţia Muncii prin protocoale de colaborare încheiate cu autorităţile/instituţiile publice solicitante, în condiţiile legii, care vor fi publicate pe pagina de internet a Inspecţiei Muncii.

Pentru personalul încadrat în Ministerul Afacerilor Externe cu raport de muncă, prevederile acestei hotărâri se aplică în condiţiile stabilite printr-un protocol de colaborare încheiat între Ministerul Afacerilor Externe şi Inspecţia Muncii (art. 11 alin. 2).

În scopul combaterii muncii nedeclarate, Inspecţia Muncii beneficiază (art. 11 alin. 3) de accesul la bazele de date deţinute de autorităţi/instituţii publice, privind:

a) evidenţa persoanelor, în vederea identificării persoanelor aflate la locul de muncă;

b) declaraţii şi înregistrări fiscale, în vederea verificării concordanţei datelor înregistrate în registru cu cele declarate organelor fiscale;

c) evidenţa angajatorilor înregistraţi în registrul comerţului sau la Ministerul Finanţelor Publice, în scopul identificării acestora şi al dispunerii măsurilor necesare în vederea aplicării prevederilor hotărârii.

Registrele înfiinţate, înregistrate, completate şi transmise în conformitate cu prevederile Hotărârii Guvernului nr. 161/2006 privind întocmirea şi completarea registrului general de evidenţă a salariaţilor, cu modificările şi completările ulterioare, respectiv în conformitate cu prevederile Hotărârii Guvernului nr. 500/2011 privind registrul general de evidenţă a salariaţilor, cu modificările şi completările ulterioare, se păstrează şi se arhivează de către angajatori, în condiţiile legii, se prevede în art. 12

Constituie contravenţie, potrivit art. 13 alin. 3, netransmiterea de către angajatori a modificărilor aduse datelor prevăzute la art. 3 alin. 2 lit. h în termenul prevăzut la art. 13 alin. 2 şi se sancţionează cu amendă de la 5.000 lei la 8.000 lei.

Până la data achiziţionării noului sistem informatic, angajatorii vor transmite datele în registru conform aplicaţiei informatice existente pe portalul Inspecţiei Muncii la data intrării în vigoare a hotărârii (art. 14 alin.2).

Procedura şi actele pe care angajatorii sunt obligaţi să le prezinte la inspectoratul teritorial de muncă pentru obţinerea parolei, procedura privind transmiterea datelor în registru, precum şi procedura privind condiţiile şi limitele accesului individual la informaţiile din registru se stabilesc (art. 14 alin. 3) prin ordin comun al ministrului muncii şi justiţiei sociale şi al ministrului comunicaţiilor şi societăţii informaţionale, în termen de 30 de zile de la data achiziţionării noului sistem informatic.

4. Verificarea aptitudinilor profesionale ale persoanei selectate în vederea angajării

Contractul individual de muncă se încheie, arată art. 29 alin. 1 din Codul muncii, după verificarea prealabilă a aptitudinilor profesionale şi personale ale persoanei care solicită angajarea. Deci, încheierea unui contract individual de muncă este precedată de verificarea aptitudinilor profesionale şi personale ale persoanei care urmează a fi încadrată în muncă[1004].

În sectorul privat, modalitatea de verificare a aptitudinilor rămâne la latitudinea patronului angajator[1005], dar numai în măsura în care pentru ocuparea unei anumite funcţii legea nu impune condiţii speciale de verificare. Potrivit art. 29 alin. 2 din Codul muncii modalităţile în care urmează să se realizeze verificarea sunt stabilite în contractul colectiv de muncă aplicabil, în statutul de personal – profesional sau disciplinar – şi în regulamentul intern, în măsura în care legea nu dispune altfel.

Recrutarea personalului presupune solicitarea anumitor referinţe sau informaţii privind persoana ce urmează a fi încadrată în muncă. Cu privire la acest aspect, Codul muncii în art. 29 alin. 3 şi 4, prevede că: „informaţiile cerute, sub orice formă, de către angajator persoanei care solicită angajarea cu ocazia verificării prealabile a aptitudinilor nu pot avea un alt scop decât acela de a aprecia capacitatea de a ocupa postul respectiv, precum şi aptitudinile profesionale. Angajatorul poate cere informaţii în legătură cu persoana care solicită angajarea de la foştii săi angajatori, dar numai cu privire la activităţile îndeplinite şi la durata angajării şi numai cu încunoştinţarea prealabilă a celui în cauză." Modificarea alin. 4, prin Legea nr. 40/2001, extinde practic cadrul informaţiilor pe care un angajator le poate obţine cu privire la persoanele care solicită angajarea de la foştii lor angajatori – se pot solicita informaţii cu privire la toate activităţile îndeplinite, nu numai cu privire la funcţia deţinută.

1004 I.T. Ştefănescu, *Condiţiile de studii şi verificarea lor*, în „Raporturi de muncă", nr. 5/1997, p. 47-50.
1005 Luminiţa Dima, *op.cit.*, p. 41

În doctrină[1006] s-a arătat că şi în sectorul privat, regula o constituie verificarea cunoştinţelor şi aptitudinilor profesionale prin concurs/examen, perioadă de probă, probă practică, interviu.

O formă frecventă de verificarea prealabilă a aptitudinilor profesionale şi personale ale persoanei care solicită angajarea o reprezintă interviul. În literatura juridică[1007] s-a apreciat că în cazul în care la nivelul angajatorului se stabileşte ca unică modalitate de verificare interviul, exercitarea dreptului de testare a angajatorului poate fi realizată abuziv (de exemplu, prin conţinutul întrebărilor puse sau prin refuzul de al încadra ulterior pe cel testat).

S-a mai spus că interviul „presupune un dialog cu privire la pregătirea profesională a salariatului, a evoluţiei sale în timp şi a priorităţilor sale,, potrivit art. 29 alin. 3, informaţiile solicitate...pot privi doar aptitudinile profesionale şi capacitatea salariatului de a ocupa postul în cauză”[1008]. În sectorul bugetar, s-a arătat că „interviul este posibil numai după parcurgea examenului sau concursului”[1009].

Şi angajatorii din sectorul privat trebuie să respecte condiţiile minime de studii (de calificare) prevăzute în actele normative[1010].

Încadrarea salariaţilor la instituţiile şi autorităţile publice şi la alte unităţi bugetare se face conform art. 30 alin. 1 din Codul muncii numai prin concurs sau examen. O condiţie esenţială este prevăzută de Codul muncii şi anume ca posturile vacante existente în statul de funcţii să fie scoase la concurs, în raport cu necesităţile fiecărei unităţi, alături de care se găsesc şi alte cerinţe[1011], să nu fi suferit vreo condamnare pentru fapte ce ar face-o incompatibilă cu funcţia pentru care candidează; să prezinte o recomandare de la ultimul loc de muncă şi un curriculum vitae, inclusiv cea care instituie o interdicţie legală temporară de încadrare în muncă din raţiuni de reducere a cheltuielilor bugetare.

Aşa cum s-a subliniat în doctrină[1012], în legislaţia muncii nu există o reglementare general obligatorie cu privire la concurs nici pentru scorul public nici pentru cel privat, dar în sectorul public întâlnim acte normative cu privire la personalul contractual din instituţii şi autorităţi publice, în acest sens alin. 4 al art. 30 prevede „condiţiile de organizare şi modul de desfăşurare a concursului/examenului se stabilesc prin regulament aprobat prin hotărâre a Guvernului”.

În autorităţile sau instituţiile publice concursul sau examenul se desfăşoară potrivit dispoziţiilor HG nr. 286/2011 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind stabilirea principiilor generale de ocupare a unui post vacant sau temporar vacant corespunzător funcţiilor contractuale şi a criteriilor de promovare în grade

[1006] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic... ,2014, op. cit.*, p. 287

[1007] Veronica Pribac, *Abuzul de drept şi contractele de muncă*, Editura Wolters Kluwer, Bucureşti, 2007, p. 71.

[1008] Felicia Roşioru, *op.cit*, p. 290

[1009] Monica Gheroghe, *Dreptul individual al muncii, op.cit*, p. 82

[1010] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic... 2017,op. cit.*, p. 308.

[1011] Dan Ţop, Tratat...op. cit., p.190; I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic.... 2017, op. cit.*, p. 309

[1012] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic..., 2017, op. cit.*, p.310.

sau trepte profesionale imediat superioare a personalului contractual din sectorul bugetar plătit din fonduri publice[1013].

Acest act normativ a fost modificat şi completat prin Hotărârea nr.761/2017 privind modificarea şi completarea Hotărârii Guvernului nr. 611/2008 pentru aprobarea normelor privind organizarea şi dezvoltarea carierei funcţionarilor publici[1014].

Examenul prevăzut de Codul muncii în art. 30 alin. 3, se practică, de regulă, în loc de concurs, atunci când la proba de verificare a cunoştinţelor se prezintă un singur candidat sau numărul celor înscrişi este egal sau mai mic decât numărul posturilor vacante.

Există şi excepţii de la această regulă, astfel, potrivit Legii nr. 30/2014 pentru modificarea şi completarea Legii nr. 80/1995 privind statutul cadrelor militare[1015]. „La cerere, personalul militar încadrat în gradul III de invaliditate sau clasat apt limitat pentru serviciul militar de către comisiile de expertiză medico-militară, în timpul ori în legătura cu exercitarea atribuţiilor de serviciu, poate fi menţinut sau rechemat în activitate în funcţii militare ori încadrat în funcţii civile fără examen sau concurs, în instituţiile din sistemul de apărare, ordine publică şi siguranţă naţională, în condiţiile stabilite prin ordin al conducătorului instituţiei". În acelaşi timp, soţul ori soţia cadrului militar clasat inapt sau apt limitat pentru serviciul militar sau decedat, în timpul sau în legătura cu exercitarea atribuţiilor de serviciu, pot fi numiţi în funcţii militare sau încadraţi în funcţiile civile, fără examen ori concurs, în instituţiile din sistemul de apărare, ordine publică şi siguranţă naţională, dacă îndeplinesc condiţiile legale.

În sectorul public, se foloseşte[1016], de sine stătător sau asociat concursului sau examenului, interviul, care constă într-un dialog între angajator sau candidat pentru a se clarifica problemele legate de pregătire profesională, aptitudini, opţiuni viitoare etc.

Ca modalitate de verificare a aptitudinilor poate fi întâlnită şi proba practică[1017] care se utilează, de regulă, singură, în vederea verificării aptitudinilor pentru exercitarea unei meserii. S-a arătat că „în cazul funcţiilor contractuale la care este necesară verificarea abilităţilor practice, ea vizează testarea abilităţilor şi aqptitudinilor practice ale candidatului în vederea ocupării postului, desfăşurânduese pe baza unui plan stanilit de comisia de concurs"[1018]

Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă se poate stabili, prevede art. 31 din Codul muncii o perioadă de probă de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcţiile de execuţie şi de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcţiile de conducere.

[1013] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 221 din 31 martie 2011
[1014] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 826 din 19 octombrie 2017
[1015] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 255, din 8 aprilie 2014
[1016] Dan Ţop, *Tratat...op. cit.*, p.191.
[1017] I.T. Ştefănescu, *Tratat..., 2017,op. cit.*, p. 314.
[1018] Felicia Roşioru, *op.cit*, p. 287

De precizat că majorarea perioadei de probă este în acord cu legislaţia europeană[1019]; de exemplu, în Germania perioada de probă poate fi de 3 luni, 6 luni sau 9 luni, angajatorii, în practică, optând pentru 6 luni. În Franţa perioada de probă nu este obligatorie; ea poate fi introdusă în contract de angajatori, dar nu poate depăşi 2 luni pentru muncitori, 3 luni pentru maiştri şi tehnicieni, 4 luni pentru persoanele cu funcţii de conducere. În Marea Britanie nu este prevăzută o limită legală a perioadei de probă, dar majoritatea angajatorilor preferă o perioadă de 9 luni.

Perioada de probă pentru verificarea aptitudinilor salariaţilor a fost mărită[1020], pentru a oferi angajatorului mai mult timp pentru a evalua dacă salariatul corespunde postului pe care a fost angajat, iar salariatului şansa de a-şi dovedi aptitudinile şi de a-şi păstra locul de muncă.

Aşa cum just s-a apreciat în doctrină[1021] în forma modficiată din 2011, nu suntem în prezenta unei dispoziţii imperative în ceea ce priveşte numărul de zile, fiind doar stabilită durata maximă a perioadei. Concret, întinderea perioadei de proba se convine prin contractul individual de muncă, în momentul negocierii clauzelor.

Opinia dominantă în literatura de specialitate anterior reglementării din 2011 era aceea că perioada de probă constituie o clauză de dezicere[1022] (de denunţare) a contractului de muncă, în baza acesteia, angajatorul poate, în situaţia necorespunderii profesionale a angajatului să-i desfacă contractul de muncă, în interiorul termenului prevăzut de lege. S-a spus că perioada de probă constituie o clauză care profită[1023] ambelor părţii ale contractului individual de muncă.

În Italia, de exemplu, pactul de probă, dă posibilitatea fiecăreia dintre părţi de a renunţa la contract fără preaviz, numai după expirarea perioadei de probă angajarea devenind definitivă. Articolul 2096 alin. 3 din Codul civil italian stabileşte că pe perioada de probă fiecare parte poate denunţa contractul fără obligaţia de a preaviza cealaltă parte şi fără să aştepte scadenţa termenului. Angajatorul are însă obligaţia de a motiva concedierea pentru necorespundere în perioada de probă. Prevederi similare întâlnim şi în doctrina franceză referitoare la „clauza de încercare".

Cu privire la natura juridică a perioadei de probă au fost exprimate mai multe opinii[1024] care au arătat că în realitate, introducerea noului aliniat 4/1, al art 31 nu are nici un efcet şi ca atare nu schimbă cu nimic situaţia reglementată anterior, fie că nu reglementează o excepţie de la dispoziţiile Codului muncii privind concedierea, forma scrisă a notificării neînlăturând celelalte condiţii de formă şi de procedură[1025] sau că textul nu se referă expres la denunţarea unilaterală prin intermediul notificării,

---

[1019] Ionel Petrea, Ana Cioriciu Ştefănescu, *Noul Cod al muncii(II) – ce nu dispare, creşte*, www.avocatnet.ro.
[1020] Iulia Stoianof , Isabela Iurea, loc.cit.
[1021] Ionel Petrea, Ana Cioriciu Ştefănescu, loc.cit.
[1022] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic.... 2017, op. cit.*, p. 315.
[1023] Monica Gheroghe, *Dreptul individual al muncii, op.cit*, p. 88
[1024] Ş. Beligrădeanu, op.cit., p. 443.
[1025] Al. Athanasiu, L. Dima, *Dreptul muncii*, ediţia a II-a, Editura All Beck, Bucureşti, 2005., p. 44-45.

ci la încetarea contractului de muncă, noţiune care în cuprinsul Codului muncii presupune reguli stricte şi exprese[1026], alt autor[1027] arată că textul reglementează o varietate de concediere sau demise simplificată şi un alt punct de vedere exprimat în literatura juridică[1028] afirmă că reglementările din art. 31 alin. 4/1 şi respectiv art. 61 lit. d din Codul muncii constituie două cazuri distincte de concediere, deşi în ambele motivul concedierii îl constituie necorespunderea profesională a salariatului, iar criteriul esenţial de deosebire dintre aceste două cazuri de concediere îl reprezintă momentul în care angajatorul decide încetarea contractului individual de muncă.

Acest punct de vedere este criticat în literatura de specialitate[1029] pe motivul că pornind de la scopul perioadei de probă, în cazul în care ea este introdusă, legiuitorul a adoptat o modalitate simplificată şi rapidă de încetare a relaţiilor de muncă, menită să evite procedura mai riguroasă şi îndelungată necesară a fi îndeplinită în cazul aplicării art. 61 lit. d din Codul muncii. În cazul perioadei de probă, procedura concedierii este limitată doar la notificarea scrisă, care nu trebuie motivată[1030], fără alte obligaţii pentru angajator, nici măcar acordarea unui termen de preaviz. şi nici efectuarea procedurii de evaluare a salariatului.

Pe durata perioadei de probă salariatul beneficiază, potrivit art. 31 alin. 4 de toate drepturile şi are toate obligaţiile prevăzute în legislaţia muncii, în contractul colectiv de muncă aplicabil, în regulamentul intern, precum şi în contractul individual de muncă.

De aceea, în literatura juridică s-a apreciat „concedicrea salariatei gravide în perioada de probă fără motivarca deciziei nu poate fi admisă, deoarece contravine art. 10 pct. 2 din Directiva 92/85/CEE privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătăţirii securitatii şi sarratăţii la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide. Nu trebuie exelusă posibilitatea concedierii salariatei gravide în perioada de probă într-tin caz excepţional, pentru un motiv permis de lege, care nu are legatură cu starea fiziologică a acesteia (de exemplu, în temeiul art. 61 lit. b din Codul muncii - arestare preventivă pentru o perioadă mai mare de 30 de zile), dar cu respectarea procedurii speciale prevăzute de Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 96/2003"[1031].

În doctrină s-a spus că „prin modificările aduse art. 31-33 din Codul muncii, perioada de probă, având natura unei clauze de dezicere, apare, în fond, drept o clauză discreţionară. Din acest punct de vedere s-ar putea aprecia că soluţia legii nu este acceptabilă în măsura în care încetarea contractului individual de muncă poate

---

1026 M. Volonciu, Un nou regim juridic în cazul încetării contractului de muncă în *perioada de probă*, în Curierul judiciar, nr. 7-8/2005, p. 98.

1027 Alexandru Ţiclea, *Tratat..., op.cit.*, p. 440.

1028 Ovidiu Ţinca, *Comentarii referitoare la dreptul angajatorului de a înceta contractul individual de muncă în perioada de probă,* în Revista română de dreptul muncii, nr. 2/2007, p. 40-45.

1029 I.T. Ştefănescu, *Tratat..., 2017, op.cit.*, p.318

1030 Alexandru Ţiclea, *Tratat..., op.cit.*, p. 441.

1031 Ovidiu Ţinca, *Consideraţii în legatură cu interpretarea intredictiei legale a concedierii salariatei gravide (în măsura în care angajatorul a luat cunoştiinţă acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere) în lumina Directivei 92/85/CEE,* în „Dreptul" nr. 9/2014, p. 105 - 118

avea loc fără vreun motiv obiectiv şi fără preaviz, punct de vedere care nu poate fi acceptat, deoarece „în condiţiile economiei de piaţă, reglementarea perioadei de probă apare ca o necesitate acceptabilă, sub rezerva exercitării dreptului de a determina încetarea unilaterală a contractului de către angajator, fără a se săvârşi niciun abuz de drept"[1032]

Curtea Constituţională[1033] a statuat ca aceste dispoziţii oferă atât angajatorilor, cât şi angajaţilor posibilitatea de a denunţa în mod unilateral contractul individual de muncă în perioada de probă; încetarea contractului individual de muncă în aceste cazuri este o consecinţă firească a prevederilor alin. 1 al art. 31 din aceeaşi lege, potrivit cărora verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului de muncă, poate fi stabilită în perioada de probă. Dispoziţiile art. 16 din Constituţie nu sunt încălcate, deoarece reglementarea legală se aplica, fără discriminare, tuturor salariaţilor aflaţi în situaţia prevăzută de textul legal.

S-a susţinut şi că, urmare a modificării Codului muncii în 2006, clauza cu privire la perioada de probă redevine[1034] o clauză de dezicere, iar contractul de muncă încetează direct prin efectul trimiterii notificării iar legiuitorul statorniceşte tot o formă (varietate) de concediere sau de demisie, producându-se direct (automat)[1035] încetarea contractului pe acest temei de drept, fiind considerat un caz de sine stătător care nu se poate confunda cu alte cazuri de încetare a contractului individual de muncă, în opinia noastră un punct de vedere judicios la care mai putem adăuga şi împrejurarea că notificarea scrisă, ca act unilateral al angajatorului, comunicată salariatul pe parcursul sau la sfârşitul perioadei de probă poate fi atacată de acesta la instanţa care judecă litigile de muncă sub aspectul temeiniciei măsuri luate, întrucât în tăcerea legii, o asemenea cale de atac este posibilă câtă vreme nu este interzisă expres de lege.

În literatura juridică[1036] s-a spus că „denunţarea contractului în perioada de probă, reprezintă o concediere pentru necorespundere profesională a salariatului, cu particularităţi în raport cu regulile concedierii de drept comun, iar dreptul angajatorului este limitat de constatarea ianptitudinilor profesionale ale salariatului, iar constatarea trebuie să se bazeze pe criterii obiective care, sa poate fi verificate de instanţă, pentru a înlătura eventualele aprecieri abuzive, fără legătură cu relaţia de muncă, ale angajatorului".

Trebuie menţionat că un contract individual de muncă poate înceta în timpul sau la sfârşitul perioadei de probă, chiar dacă salariatul se află în situaţiile reglementate de art. 60 din Codul muncii deoarece aceste situaţii se referă la interdicţia concedierii[1037], deoarece presupune un caz de încetare de sine stătător.

[1032] I.T. Ştefănescu, *Principalele aspecte teoretice şi practice rezultate din cuprinsul Legii nr. 40/2011 pentru modificarea şi completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii*, în Dreptul nr. 7/2011, p. 15-16.
[1033] Decizia nr. 334/2012, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 358 din 28 mai 2012.
[1034] I.T. Ştefănescu, *Tratat..., 2014, op.cit.*, p. 293
[1035] Ş. Beligrădeanu, *op.cit.*, p. 449.
[1036] Ovidiu Ţinca, *Câteva comentarii privind perioada de probă din contractul individual de muncă*, în Revista română de dreptul muncii nr. 1/2012, p. 9-16.
[1037] Monica Gheroghe, *Dreptul individual al muncii, op.cit*, p.92

În unele situaţii, durata perioadei de probă este diferită, astfel art. 31 alin. 2 prevede că verificarea aptitudinilor profesionale la încadrarea persoanelor cu handicap se realizează exclusiv prin modalitatea perioadei de probă de maximum 30 de zile calendaristice, dispoziţie care nu este în corelaţie firească cu Legea nr. 448/2006[1038] privind protecţia şi promovarea drepturilor persoanelor cu handicap.

În doctină există opinia că „se aplică dispoziţiile Codului muncii deoarece: dispoziţiile acestui Cod au un caracter imperativ şi sunt, în acelaşi timp, mai favorabile salariaţilor în cauză pentru ca incertitudinea existenţei contractului lor de muncă priveşte o perioadă de timp mai redusă, în acelaşi timp prevederile Legii nr. 448/2006 au un caracter dispozitiv, consacră un drept al salariaţilor, care nu prezintă interes pentru a fi exercitat, de vreme ce s-ar prelungi nejustificat în timp un raport de muncă precar, incert"[1039], dar şi opinia că „ideea interpretării în favorea salariaţilor nu poate să înfrângă regula *specialia generatibus derogant*"[1040].

S-a subliniat şi că „modalitatea prin care Codul muncii a înţeles să confere protecţie nu este cea mai potrivită...art. 83 alin. 1 lit. d din Legea nr. 448/2006... plecând de la necesitatea oferirii şansei de a-şi dovedi calităţile profesionale reale, instituie nu un maxim ci un minim al perioadei de probă'[1041], ar constitui o abordare mai adecvată.

Pe lângă aspectul că „verificarea exclusiv prin intermediul perioadei de probă poate constitui în practică un dezavantaj pentru încadrarea în muncă a persoanelor cu handicap"[1042], apreciem că este necesară intervenţia legiuitorului pentru a se înlătura paralelismul reglementării în privinţa duratei perioadei de probă pentru persoanele cu handicap.

Totodată apare ca excesivă reglementarea obligativităţii perioadei de probă în cazul acestor persoane, deoarece, aşa cum s-a arătat în doctrină „legea instituie o durată maximă, nu una minimă, ceea ce înseamnă ca părţile stabilesc, concret, aceasta perioadă, având totodată posibilitatea să se renunţe la modalitatea respective de verificare a aptitudinilor salariatului (cu excepţia, evident a persoanelor cu handicap)"[1043].

S-a mai arătat că „durata concretă a perioadei de probă în cazul persoanelor cu handicap se va stabili prin negociere în raport de cele două dispoziţii legale"[1044].

Pentru absolvenţii instituţiilor de învăţământ superior, primele 6 luni după debutul în profesie se consideră, precizează art. 31 alin. 5 din Codul muncii, perioadă de stagiu. Fac excepţie acele profesii în care stagiatura este reglementată prin legi speciale. La sfârşitul perioadei de stagiu, angajatorul eliberează

[1038] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1 din 3 ianuarie 2008.
[1039] Alexandru Ţiclea, *Tratat..., op.cit.*, p. 437; Alexandru Ţiclea, *Codul muncii comentat* ...2014, op.cit., p. 40.
[1040] I.T. Ştefănescu, *Tratat..., 2017, op .cit.*, p. 322
[1041] Septimiu Panainte, *op. cit.*, p.57
[1042] Al. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan., *Codul muncii...op.cit.*, p. 159
[1043] Alexandru Ţiclea, *Codul muncii comentat ...2014, op. cit.*, p. 40
[1044] Felecia Roşioru, *op.cit*, p. 291

obligatoriu o adeverință, care este vizată de inspectoratul teritorial de muncă în a cărui rază teritorială de competență acesta își are sediul.

Modalitatea de efectuare a stagiului se reglementează prin lege specială. Aceste prevederi își găsesc concretizarea prin Legea nr. 335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior[1045], care vine să completeze prevederile sumare ale Codului muncii în această privință.

Legea nr. 335/2013 constituie „actul normativ cu vocație generală de la care se derogă prin diverse legi speciale care reglementează stagiatura pentru anumite profesii"[1046].

Așa cum s-a precizat în doctrină[1047] „încorporarea stagiului, ca reglementare generală, în cuprinsul art. 31 din cod referitor la perioada de probă nu este ferită de obiecțiuni. Din punctul de vedere al sistematizării reglementării, s-a evidențiat[1048], justificat, că plasarea problematicii stagiului absolvenților învățământului superior în cuprinsul art. 31 este fundamental eronată întrucât perioada de probă și cea de stagiu sunt esențial diferite".

La debutul în profesie, stagiul exclude[1049] *de plano* utilizarea și a unei perioade de probă pentru același absolvent și pentru același post. Soluția apare ca logică ținând seama că stagiul asigură, alături de alte obiective, și verificarea aptitudinilor profesionale ale salariatului stagiar.

Datorită finalității parțial similare, s-a subliniat că „nu se poate recurge la verificarea aptitudinilor profesionale și personale, cumulativ, și prin perioada de probă, și prin stagiu"[1050].

Potrivit art. 28 din Legea nr. 164/2017 pentru modificarea Legii nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă și a Legii nr. 335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior[1051], angajatorul care încheie un contract de ucenicie, în condițiile legii, beneficiază, la cerere, pe întreaga perioadă de derulare a contractului de ucenicie, de o sumă în cuantum de 1.125 lei/lună, acordată din bugetul asigurărilor de șomaj în limita fondurilor alocate cu această destinație.

Pe durata executării unui contract individual de muncă nu poate fi stabilită conform art. 32 din Codul muncii decât o singură perioadă de probă. Prin excepție, salariatul poate fi supus la o nouă perioadă de probă în situația în care acesta debutează la același angajator într-o nouă funcție sau profesie ori urmează să presteze activitatea într-un loc de muncă cu condiții grele, vătămătoare sau periculoase.

1045 Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 776 din 12 decembrie 2013
1046 Septimiu Panainte, *Dreptul individual*...op. cit.,p.57
1047 Ion Traian Ștefănescu, *Contractul de stagiu în lumina legii nr.335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior,* în Dreptul nr. 4/2014, p. 9
1048 R. Gidro,*op. cit*, p. 64.
1049 Ion Traian Ștefănescu, *art.cit supra*, p.19
1050 Felicia Roșioru, *op.cit*, p. 296
1051 Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 544 din 11 iulie 2017

În practica judecătorească s-a decis că „ prelungirea duratei perioadei de probă, printr-un act de voinţă unilaterală a angajatorului nesocoteşte principiul consensualităţii şi al bunei-credinţe ce guverneaza raporturile de muncă”[1052].

Prin Legea nr. 40/2011, s-a abrogat alin. 3 al art. 32 din Codul muncii pe considerentul[1053] că durata perioadei de probă nu poate fi modificată, ea fiind stabilită la încheierea contractului individual de muncă, salariatul fiind informat anterior încheierii contractului sau în momentul semnări lui, în condiţiile în care există o singură perioadă de probă.

Perioada de probă constituie potrivit art. 32 alin. 3, vechime în muncă.

Perioada în care se pot face angajări succesive de probă ale mai multor persoane pentru acelaşi post este de maximum 12 luni, precizează art.33 din Codul muncii, astfel, se elimină[1054] astfel interdicţia privind angajarea succesivă a mai mult de 3 (trei) persoane pe perioade de probă pentru acelaşi post. Cu alte cuvinte, se permite angajatorului să identifice nerestricţionat persoana potrivită pentru un anumit loc de muncă.

Faptul că angajatorul poate recurge la o procedură rapidă şi simplificată nu înseamnă[1055] că avem un contract de muncă precar, un contract individual de muncă pe durată determinată, deoarece „clauza perioadei de probă nu afectează, în contractul individual de muncă pe durată nedeterminată stabilitatea, în măsura în care salariatul face dovada aptitudinilor profesionale.”[1056]

În practica judecătorească s-a decis că „perioada de probă menţionată în contractul individual de muncă al angajatului nu trebuie dovedită prin depunerea de înscrisuri care să ateste acordarea, în concret, a acesteia, dat fiind faptul că, în această perioadă, între părţi, ar trebui să se deruleze raporturi de muncă obişnuite potrivit contractului de muncă şi în raport cu atribuţiile menţionate în fişa postului, în acest interval de timp angajatul netrebuind supus de angajator la probe/teste distincte care ar trebui dovedite ca atare”[1057].

Se prevede o durată maximă de timp – 12 luni, în care se pot face angajări succesive de probă, iar printr-o simplă operaţie de calcul se poate concluziona[1058] că în 12 luni pot fi angajate succesiv cel mult 4 persoane pe funcţii de execuţie şi 3 persoane pe funcţii de conducere, diferenţa numărului de angajaţi nu este catastrofală şi nici nu poate să prezinte posibilitatea unui viitor abuz din partea patronilor, ci textul de lege este adaptat la numărul maxim al angajărilor (corespunzătoare funcţiilor de conducere).

[1052] Curtea de Apel Timişoara, secţia litigii de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 68/2017, www.portal.just.ro

[1053] Ionel Petrea, Ana Cioriciu, *loc .cit.*

[1054] Dan Ţop, *Dreptul muncii - Dreptul securităţii sociale, op.cit*, p. 112

[1055] A.Ticlea, Codul muncii comentat, op.cit., p. 48

[1056] Ovidiu Ţinca , *art. cit. supra*

[1057] Curtea de Apel Bucureşti, secţia a VII-a pentru cauze privind confl icte de muncă şi asigurări sociale, decizia civilă nr. 4321 din 20 septembrie 2016, în Revista română de dreptul muncii nr. 3/2017, p. 230

[1058] Ionel Petrea, Ana Cioriciu, *loc .cit.*

Aceiaşi autori mai adaugă faptul că, „din punctul de vedere al managementului resurselor umane, niciun angajator care ţine la afacerea sa nu doreşte să „ruleze" mai mulţi salariaţi pe durata de probă pe un post, pentru că interesul lui primordial este acela de a avea forţa de muncă stabilă, bine calificată, ancorată straşnic în problematica unităţii şi cultura organizaţională".

5. Efectele şi conţinutul contractului individual de muncă

5.1. Consideraţii generale

Contractul individual de muncă îşi produce, ca orice contract civil, efectele faţă de părţile care l-au încheiat, în cuprinsul lui „se stabilesc, prin negociere, clauzele care concretizează drepturile şi obligaţiile părţilor"[1059]. În acest sens, art. 37 prevede că „drepturile şi obligaţiile privind relaţiile de muncă dintre angajator şi salariat sunt stabilite prin negociere, în cadrul contractelor colective de muncă şi al contractelor individuale de muncă", ceea ce determină şi calitatea de izvor de drept specific ale contractului individual de muncă.

Caracteristic pentru dreptul muncii este că salariaţii, potrivit art. 38 din Cod, nu pot renunţa la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege, orice tranzacţie prin care se urmăreşte renunţarea la drepturile recunoscute de lege salariaţilor sau limitarea acestor drepturi fiind lovită de nulitate.

Curtea Constituţională, prin Decizia nr. 494 din 11 noiembrie 2004[1060] a statuat că interdicţia art. 38. de a renunţa, în tot sau în parte, la drepturile prevăzute de lege în favoarea salariaţilor este o măsură de protecţie a acestora din urmă, menită să asigure exerciţiul neîngrădit al drepturilor şi al intereselor legitime ce li se cuvin în cadrul raporturilor de muncă, pentru a-i feri de consecinţele unor eventuale abuzuri ori ameninţări din partea angajatorilor.

O astfel de măsură de protecţie nu poate fi considerată a fi un privilegiu, contrar prevederilor art. 16 alin. 1 din Constituţie, atât timp cât ea se justifică în considerarea situaţiei unei anume categorii sociale care reclamă o astfel de protecţie.

În doctrină s-a formulat opinia potrivit căreia, dat fiind că norma se referă la „drepturi recunoscute" de lege (în sens larg, de act normativ), *de lege lata* salariatul nu poate renunţa la niciunul din drepturile sale, respectiv nici la drepturile sau la nivelul drepturilor dobândite ca urmare a negocierii colective şi/sau individuale[1061], dar şi opinia că „în prezent, art. 38 din Codul muncii ar putea fi interpretat în sensul recunoaşterii posibilităţii părţilor de a conveni asupra renunţării la un drept negociat colectiv sau individual ori limitării nivelului unui drept recunoscut

---

[1059] Felicia Roşioru, *op.cit,* p.328

[1060] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 59 din 18 ianuarie 2005.

[1061] I.T. Ştefănescu, Ş. Beligrădeanu, *Prezentarea de ansamblu şi observaţii critice asupra noului Cod al muncii,* în „Dreptul" nr. 4/2003, p. 20

salariatului, fără ca prin aceasta să se coboare sub limita minimă stabilită prin lege sau prin contractul colectiv de muncă cu referire la dreptul în cauză[1062].

Această opinie a fost criticată susţinându-se că „demersul autorului este perfect inutil, întrucât nu era necesară de la început parcurgerea unui *iter* argumentativ, întrucât soluţia se impunea de la sine şi cu evidenţă de adevăr absolut. Pe de altă parte, susţinerile autorului nu se verifică în ordinea practică în cazul în care avem de-a face cu nivele definite ale drepturilor stabilite iniţial prin contractul colectiv de muncă şi apoi prin contractul individual de muncă. În concepţia autorului, pentru aceasta situaţie, renunţarea din partea salariatului poate viza acel nivel majorat al dreptului prin contractul individual de muncă, dar păstrarea dreptului la nivelul consacrat prin contractul colectiv de muncă. Privind lucrurile din perspectiva acestei concluzii, reiterăm constatarea inutilităţii în realitate a demersului întreprins, întrucât, şi în acest caz, nu se renunţa la dreptul consacrat prin contractul colectiv de muncă, ci doar la nivelul suplimentar adiţionat prin negocierea individuală a partenerilor contractuali şi sancţionat juridic odată cu încheierea contractului individual de muncă.

Cu alte cuvinte, ceea ce în realitatea ordinii juridice în vigoare (art. 38 din Codul muncii) poate face obiectul renunţării respectând litera şi spiritul legii îl reprezintă acele drepturi sau mărimea emolumentului acestora, care a fost „rodul" juridic al contractului individual de muncă. De altfel, aceasta concluzie a fost deseori promovată în doctrină[30] şi are ca suport solid principiile de drept care amenajează mecanismul obligaţional la nivelul contractelor"[1063].

Efectele contractului individual de muncă trebuie privite prin prisma drepturilor şi obligaţiilor părţilor.

Conţinutul contractului este o noţiune care în doctrina românească nu are o interpretare unitară[1064]. Se consideră că înglobează cele două condiţii de validitate ale oricărui act juridic, respectiv obiectul, care, în concret, arată ce au vrut părţile să obţină prin încheierea contractului, şi, cauza, care indică la ce anume s-au obligat ele.

Conţinutul contractului de muncă, ca şi în cazul tuturor contractelor civile este alcătuit din drepturile şi obligaţiile părţilor[1065] şi nu trebuie confundat cu obiectul contractului de muncă, prin care se concretizează drepturile şi se execută obligaţiile corelative acestora.

1062 Aurelian Gabriel Uluitu, *Interpretarea raţională a art. 38 din codul muncii din perspectiva exigenţelor raporturilor juridice de muncă şi ale pieţei muncii*, în Dreptul nr. 2/2016, p. 77-81

1063 Alexandru Athanasiu, *Reflectii pe marginea art. 38 din codul muncii. Incă un motiv pentru a milita pentru autonomia dreptului muncii*, în Dreptul nr. 6/2017, p. 97-98

1064 Marilena Uliescu (coordonator), *op.cit.*, p. 224

1065 A se vedea în acest sens Ovidiu Macovei, *Conţinutul contractului individual de muncă*, Editura Lumina Lex, Bucureşti, 2004.

S-a spus că în conţinutul juridc[1066] al contractului individual de muncă avem „partea legală", subânţeleasă şi implicită care priveşte drepturile şi obligaţiile asimilate în contractul individual de muncă, denumită uneori „statut legal imperativ"[1067] şi „partea convenţională" lăsată la libereul acord de voinţă al părţilor.

5.2. Drepturile şi obligaţiile părţilor contractului individual de muncă

Calitatea de salariat conferă persoanei respective anumite drepturi şi presupune, totodată, un anumit comportament, respectarea unor obligaţii[1068].

Cu caracter general, ele sunt reglementate în art. 39 din Codul muncii, putând fi regrupate în diferite categorii (drepturi personale nepatrimoniale, drepturi sindicale, drepturi patrimoniale etc)[1069]. Astfel, salariatul are, în principal, următoarele drepturi: dreptul la salarizare pentru munca depusă; dreptul la repaus zilnic şi săptămânal; dreptul la concediu de odihnă anual; dreptul la egalitate de şanse şi de tratament; dreptul la demnitate în muncă; dreptul la securitate şi sănătate în muncă; dreptul la acces la formarea profesională; dreptul la informare şi consultare; dreptul de a lua parte la determinarea şi ameliorarea condiţiilor de muncă şi a mediului de muncă; dreptul la protecţie în caz de concediere; dreptul la negociere colectivă şi individuală; dreptul de a participa la acţiuni colective; dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat; alte drepturi prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile. Majoritatea acestor drepturi, indiferent de locul sau felul muncii, sunt consacrate de Constituţie şi de legile speciale privind raporturile de muncă[1070].

Trebuie subliniat că potrivit articolului 39 alin. 1 lit. e din Codul muncii, angajatul are dreptul la demnitate în muncă[1071], ceea ce presupune şi dreptul la viaţă privată. La locul de muncă modul de exercitare a acestui drept ridică probleme, mai ales cu privire la limitele acestui drept în timpul serviciului, deoarece acestui drept subiectiv îi corespunde obligaţia corelativă a angajatorului de a respecta viaţa privată a lucrătorilor, pe parcursul orelor de program. În acest context se poate discuta despre utilizarea de camere de supraveghere în toate spatiile deţinute de angajator (inclusiv în cele care nu sunt destinate propriu-zis muncii).

Este firesc ca lucrătorii să fi fost atenţionaţi cu privire la o astfel de posibilitate. deoarece supravegherea constituie o ingerinţă inacceptabilă în viaţa privată a persoanei.

1066 Septimiu Panainte, *Dreptul indivbidual...*.op. cit.,p.84-87
1067 Felicia Roşioru, *op.cit*, p. 328
1068 Luminiţa Dima, op. cit., p.84
1069 Felicia Roşioru, *op.cit* p.395
1070 Dan Ţop, *Tratat...op.cit.*, p. 219.
1071 Dan Ţop, *Le travail décent et la reconfiguration de la politique sociale des Etats membres d'Union européenne*, în „La Métamorphose de l'Etat en Europe", Târgovişte, 2010, p. 150-155.

O asemenea cerinţa, considerăm că trebuie să fie îndeplinită de angajator ca obligaţie de informare a salariatului, fie la încheierea contractului individual de muncă, fie pe parcursul executării acestuia, printr-un act adiţional.

Într-adevăr, în conformitate cu art. 8 alin.1 din Decizia Autorităţii Naţionale de Supraveghere a Prelucrării Datelor cu Caracter Personal (ANSPDCP) nr. 52/2012[1072], prelucrarea datelor cu caracter personal ale angajaţilor prin mijloace de supraveghere video este permisă pentru îndeplinirea unor obligaţii legale exprese sau în temeiul unui interes legitim, cu respectarea drepturilor persoanelor angajate, în special a informării prealabile a acestora, prin îndeplinirea, aşa cum am precizat a obligaţiei de informare.

În situaţia în care nu sunt aplicabile prevederile de mai sus, prelucrarea datelor cu caracter personal ale angajaţilor prin mijloace de supraveghere video nu se poate efectua decât pe baza consimţământului expres şi liber exprimat al acestora, cu respectarea drepturilor persoanelor angajate, în special a informării prealabile a acestora.

S-a mai spus şi că „*de lege ferenda* se impune ca în Codul muncii să se reglementeze distincţia dintre datele cu caracter personal... şi cele cu caracter profesional, la care angajatorul ar avea acces, precum şi obligativitatea de a se stabili prin regulamentul intern procedura de asigurare a confidenţialităţii datelor personale ale salariaţilor"[1073]

Cum orice drept subiectiv nu poate exista fără o obligaţie corelativă, salariatului îi revine şi o serie de obligaţii principale, expres enumerate în art. 39 alin. 2: obligaţia de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuţiile ce îi revin conform fişei postului; obligaţia de a respecta disciplina muncii; obligaţia de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum şi în contractul individual de muncă; obligaţia de fidelitate faţă de angajator în executarea atribuţiilor de serviciu; obligaţia de a respecta măsurile de securitate şi sănătate a muncii în unitate; obligaţia de a respecta secretul de serviciu; alte obligaţii prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.

S-a subliniat că „legiuitorul nu a explicitat obligaţia legală de fldelitate a salariatului, astfel încât această misiune a revenit doctrinei juridice şi jurisprudenţei"[1074]. Aşa fiind, obligaţia de fldelitate a fost definită ca „o obligaţie principală a salariatului pe durata executării contractului individual de muncă, de a se abţine de la săvârşirea oricarni act sau fapt ce ar putea dauna intereselor angajatorului, fie prin concurenţă, fie prin lipsă de discreţie cu privire la informaţiile confidenţiale (secrete), privindu-l pe angajator, de narură tehnică,

[1072] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 389, din 11 iunie 2012

[1073] Monica Gheroghe, *Dreptul individual al muncii, op.cit*, p.118

[1074] Radu Ştefan Pătru, *Interpretarea consecinţelor neîntrunirii în cuprinsul deciziei de concediere a tuturor elementelor cerute de art. 252 din codul munch şi interpretarea corectă a sensului obligaţiei legale de fidelitate a salariatului faţă de angajator,* în Dreptul nr.12/2015, p. 170

economică, managerială, comercială etc. la care are acces, permanent sau ocazional, prin activitatea pe care o desfăşoară"[1075].

Rezultă că „obligaţia legală de fidelitate are două componente, respectiv neconcurenţa si confldenţialitatea. Ea produce efecte, în sarcina salariatului, numai pe durata existenţei contractului individual de muncă, neputând opera şi după încetarea acestuia"[1076].

Pentru concretizarea obligaţiei legale de fldelitate sub aspectul conţinutului şi întinderii ei s-a arătat că este util să se circumstanţieze această obligaţie, astfel încât obligaţiile salariatului în ceea ce priveşte neconcurenţa şi confldenţialitatea să fie cunoscute în concret de către acesta, în caz contrar, dacă părţile nu ar proceda în acest mod, obligaţia de fldelitate nu ar exista[1077].

Codul muncii prevede, tot cu caracter general, că şi angajatorului îi revine drepturi şi obligaţii, denumite principale.

Astfel, potrivit art. 40 alin. 1, angajatorul are următoarele drepturi principale: să stabilească organizarea şi funcţionarea unităţii; să stabilească atribuţiile corespunzătoare fiecărui salariat, în condiţiile legii; să dea dispoziţii cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalităţii lor; să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu; să constate săvârşirea abaterilor disciplinare şi să aplice sancţiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil şi regulamentului intern; să stabilească obiectivele de performanţă individuală, precum şi criteriile de evaluare a realizării acestora (dreptul angajatorului de a stabili obiectivele de performanţă ale salariaţilor săi, şi criterii de evaluare a îndeplinirii acestora, a fost consacrat de modificarea Codului muncii prin Legea nr. 40/2011.

Aceste criterii ce vor sta la baza evaluării profesionale a salariaţilor, putând justifica, în caz de neîndeplinire, concedierea pe motiv de necorespundere profesională a respectivilor salariaţi. Aceste obiective de performanţă individuală şi criteriile de evaluare a realizării acestora vor putea fi stabilite fie în corpul contractului individual de muncă, fie în cadrul fişei postului.[1078]

Angajatorul are, potrivit art. 40 alin. 2 din Codul muncii, şi o serie de obligaţii: să informeze salariaţii asupra condiţiilor de muncă şi asupra elementelor care privesc desfăşurarea relaţiilor de muncă; să asigure permanent condiţiile tehnice şi organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă şi condiţiile corespunzătoare de muncă; să acorde salariaţilor toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil şi din contractele individuale de muncă (un exemplu în acest sens este ajutorul de naştere); să comunice periodic salariaţilor

---

[1075] I. T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii...op.cit*, 2014, p. 337; Al. Ţiclea, *Tratat de dreptul muncii. Legislaţie. Doctrină. Jurisprudenţă ediţia a IX-a, actualizată,* Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2015, p. 508-509.

[1076] Radu Ştefan Pătru,, *art.cit supra*

[1077] M. Volonciu, *Comentariu, în Codul muncii. Comentariu pe articole. vol. I. Articolele 1-107,* de Al. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, Editura C.H. Beck, Bucureşti, 2007, p. 115-116.

[1078] Dan Ţop, *Codul muncii, modificat şi completat prin Legea. nr. 40/2011, op. cit.*, p.41.

situaţia economică şi financiară a unităţii, cu excepţia informaţiilor sensibile sau secrete, care, prin divulgare, sunt de natură să prejudicieze activitatea unităţii.

Periodicitatea comunicărilor se stabileşte prin negociere în contractul colectiv de muncă aplicabil; să se consulte cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanţii salariaţilor în privinţa deciziilor susceptibile să afecteze substanţial drepturile şi interesele acestora; să plătească toate contribuţiile şi impozitele aflate în sarcina sa, precum şi să reţină şi să vireze contribuţiile şi impozitele datorate de salariaţi, în condiţiile legii; să înfiinţeze registrul general de evidenţă a salariaţilor şi să opereze înregistrările prevăzute de lege; să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului; să asigure confidenţialitatea datelor cu caracter personal ale salariaţilor.

Curtea Constitutională[1079] a constatat că dispoziţiile de lege mai sus analizate, stabilesc obligaţiile ce revin angajatorului şi salariatului în raportul de muncă. În mod firesc, aceste obligaţii sunt diferite, întrucât raportul de muncă impune prestaţii diferite din partea parţilor contractului de muncă. Astfel, doar angajatorul poate fi obligat să comunice salariaţilor condiţiile de muncă şi elementele care privesc desfăşurarea relaţiilor de muncă, întrucât el este cel care stabileşte aceste condiţii şi cel în măsură să le cunoască, iar nu salariatul. Comunicarea acestor elemente reprezintă o garanţie a faptului că salariatul nu va fi supus unei atitudini abuzive a angajatorului şi că va cunoaşte condiţiile exacte în care urmează să îşi desfăşoare munca. Pe de altă parte, dispoziţiile art. 40 alin. (2) din Codul muncii nu îl împiedică pe angajator să stabilească modul de desfăşurare a relaţiilor de muncă, inclusiv modalitatea în care salariatul şi angajatorul vor comunica pe durata desfăşurării acestor raporturi, astfel încât să se asigure o evidenţă a acestei corespondenţe cu rol probatoriu. În acest sens, trebuie observat că art. 40 alin. (1) lit. a) şi c) din Codul muncii prevăd dreptul angajatorului de a stabili organizarea şi funcţionarea unităţii, precum şi de a da dispoziţii cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalităţii lor. În acelaşi timp, dispoziţiile art. 39 alin. (2) din Codul muncii prevăd obligaţia salariaţilor de a respecta cele stabilite prin contractul individual de muncă, lege, contractele colective de muncă ori regulamentele interne.

Printre obligaţiile principale ce incumbă angajatorului, este şi aceea de a asigura confidenţialitatea datelor cu caracter personal ale salariaţilor[1080].

Dreptul la protecţia datelor cu caracter personal este consacrat expres şi de Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, operaţiunile de prelucrare trebuie să respecte însă cerinţele inipuse de legea generală în domeniu, Legea nr. 677/2001 pentru protectia persoanelor cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal şi libera circulaţie a acestor date[1081], corelate cu legislaţia muncii.

[1079] Decizia 408 /3012, publicată in Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.507 din 24 iulie 2012.

[1080] Daniela-Georgeta Enache *Aspecte generale în legătură cu protecţia datelor cu caracter personal ale salariaţilor,* în Dreptul nr. 1/2015, p. 35-48.

[1081] Publicată în Monitorul Oficial al României. Partea I, nr. 790 din 12 decembrie 2001

Regulamentul (UE) 2016/679[1082] a înlocuit reglementările din materie aplicabile anterior datei de 25 mai 2018, respectiv Directiva 95/46/CE la nivelul UE şi implicit, prevederile Legii nr. 677/2001 pentru protecţia persoanelor cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal şi libera circulaţie a acestor date, la nivel naţional.

În doctrină s-a spus că „un capitol de preocupări aparte îl constituie utilizarea mijloacelor de supraveghere video de către angajator...care în afara a două situaţii, obligaţie legală sau interes legitim, în toate celelalte este necesar, pentru instalarea camerelor video, consimţământul expres al salariatului în cauză"[1083]

5.3. Clauzele contractului individual de muncă

Drepturile şi obligaţiile părţilor contractului individual de muncă sunt consacrate[1084] în clauzele contractuale, care dau expresie conţinutului contractului individual de muncă.

Clauzele unui contract de muncă sunt multiple, dintre ele sunt considerate esenţiale, potrivit art. 20 alin. 1 din Codul muncii, cele prevăzute la obligaţia de informare a salariatului, adică: durata contractului, felul muncii, locul muncii, salariul, timpul de lucru şi de odihnă, altele considerate specifice de art. 20 alin. 2 din Codul muncii dar nesenţiale[1085], (clauza de formare profesională, clauza de mobilitate, de confidenţialitate), dar şi numeroase clauze nereglemetate[1086] în Codul muncii, cum sunt clauze referitoare la condiţiile de muncă privind protecţia şi igiena muncii, disciplina muncii, acordarea de spaţiu de locuit, transport la domiciliu, pregătire profesională, cantine, creşe etc.

Dintre **clauzele esenţiale**, care constitutie nucleul contractului individual de muncă[1087], importante sunt:

a) Felul muncii este determinat prin profesia, funcţia sau meseria exercitată de către salariat. Profesia reprezintă specialitate dobândită de o persoană prin studii, ocupaţia se poate exprima prin funcţia sau meseria exercitată de cel în cauză[1088], iar funcţia constă în totalitatea atribuţiilor sau sarcinilor de serviciu pe care persoana încadrată trebuie să le aducă la îndeplinire pe baza unei anumite calificări profesionale[1089]. Din ansamblul funcţiilor posibile se disting: funcţii specifice pentru anumite categorii de angajatori (cadru didactic, chimist etc.): funcţii comune pentru toţi angajatorii (jurist, paznic, gestionar etc.). Stabilirea felului muncii depinde şi de calificarea corectă a funcţiei salariatului respectiv în cadrul ierarhiei

[1082] Publicat în Jurnalul Oficial al UE în data de 27 aprilie 2016
[1083] I.T.Ştefănescu, Raluca Dimitriu, *Consideraţii referitoare la protecţia datelor personale ale salariaţilor în cadrul raporturilor de muncă,* în Dreptul nr. 9 /2015, p. 189-190
[1084] I.T. Ştefănescu, *Tratat... 2017, op.cit.,* p. 339.
[1085] Alexandru Ţiclea, *Tratat.... op.cit.,* p. 386.
[1086] Dan Ţop, *Tratat...op.cit.,* p. 221.
[1087] Felicia Roşioru, *op.cit,* p. 331
[1088] Alexandru Ţiclea, *Tratat....op. cit.,* p. 388.
[1089] Tribunalul Suprem, sec. civ., dec. civ. 86/1979, în „Revista română de drept" nr. 6/1979, p. 44.

funcționale. Astfel, avem funcții de conducere și funcții de execuție. O însemnătate deosebită pentru stabilirea felului muncii o are noțiunea de post, realizându-se legal chiar o suprapunere pe plan național cu felul muncii[1090], legislația muncii cuprinzând o reglementare de principiu cu privire la fișa postului, care atestă răspunderile individuale ale salariatului.

b) Locul muncii se concretizează prin localitatea și angajatorul în care se prestează munca[1091], fiind necesar să se precizeze dacă salariatul își va desfășura munca într-un singur loc (la sediul angajatorului, la domiciliu), într-o anumită rază determinată (șantiere, puncte de lucru), ori în alte localități decât cea în care se află angajatorul. Legea nr. 76/2002[1092], definește locul de muncă ca fiind „cadrul în care se desfășoară o activitate din care se obține un venit și în care se materializează raporturile juridice de muncă sau raporturile juridice de serviciu".

Atât felul muncii cât și locul muncii se prevăd în contract cu respectarea dispozițiilor legale, fără a putea fi modificate ulterior, decât prin acordul părților și în condițiile stabilite de lege[1093].

Legea nr. 88/2018 privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 53/2017 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, introduce un nou articol 16[1] cu două alineate potrivit cărora: „*în sensul art. 16 alin. 4, locul de muncă reprezintă locul în care salariatul își desfășoară activitatea, situat în perimetrul asigurat de angajator, persoană fizică sau juridică, la sediul principal sau la sucursale, reprezentanțe, agenții sau puncte de lucru care aparțin acestuia*", respectiv „*copia contractului individual de muncă se păstrează la locul de muncă definit conform alin. 1 pe suport de hârtie sau pe suport electronic, de către persoana desemnată de angajator în acest scop, cu respectarea prevederilor privind confidențialitatea datelor cu caracter personal.*". Precizările făcute, au ca scop o detaliere a conceptului de loc de muncă.

c) salariul este alt element esențial, cu toate componentele lui, care se stabilește prin negocieri (colective sau individuale), nefiind, plafonat, limitat, ci nu poate fi inferior salariului minim pe economie, care se stabilește prin hotărâri ale Guvernului după consultarea sindicatelor și a patronatului. În contractul individual de muncă, se stipulează și sporurile de care poate beneficia salariatul (pentru condiții de muncă grele, periculoase, nocive sau penibile; pentru orele lucrate peste programul de lucru sau în zilele de sărbători legale și în zilele de repaus săptămânal etc.), precum și datele la care se plătește salariul.

Acestor clauze se mai pot adăuga[1094]: durata contractului, condițiile de muncă[1095], timpul de muncă și timpul de odihnă

[1090] I.T. Ștefănescu, *Tratat ...2014, op. cit.*, p. 325.
[1091] Alexandru Țiclea, *Tratat...op. cit.*, p. 389.
[1092] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 103 din 6 februarie 2002, modificată ulterior.
[1093] Alexandru Țiclea, *Tratat....op. cit.*, p.. 663.
[1094] Felicia Roșioru, *op.cit*, p.331.
[1095] Monica Gheroghe, *Dreptul individual al muncii, op.cit*, pp. 140-142

Dintre **clauzele specifice,** Codul muncii în art. 20 alin. 2, enumără exemplificativ[1096], următoarele:

a) clauza cu privire la formarea profesională; art. 21 alin. 2 lit, coroborat cu art. 193 lit. e din Codul muncii prevăd posibilitatea unei clauze de formare profesională, ca formare profesională individualizată. O clauză cu privire la formarea profesională poate să intervină, fie la momentul încheierii contractului de muncă sau pe parcursul executării acestuia sub forma unui act adiţional. Clauza de formare profesională individualizată se stabileşte, de către angajator împreună cu salariatul în cauză, la momentul încheierii contractului de muncă sau pe parcursul executării acestuia şi vizează parcurgerea de către salariat a unei modalităţi de pregătire profesională[1097].

În literatura juridică s-a menţionat că o asemenea clauză „vizează parcurgerea de către salariat, pe durata executării contractului individual de muncă, a unei modalităţi de formare profesională. Angajatul care a beneficiat de un asemenea curs, pe cheltuiala angajatorului, nu poate avea iniţiativa încheierii contractul de muncă pe o perioadă stabilită prin act adiţional. în caz contrar, angajatul este obligat să plătească despăgubiri angajatorului"[1098]

S-a menţionat că „ nu există obligaţia de restituire a acestor cheltuieli în cazul în care salariatul este concediat pentru necorespudere profesională....la originea acestei modalităţii de încetare a contracului nu se află culpa salaraitului"[1099]

S-a subliniat că răspunderea salariatului pentru încălcarea clauzei „nu poate fi întemeiată pe normele dreptului civil, fiind parte integrantă din contractul individual de muncă"[1100]

b) clauza de neconcurenţă; La încheierea contractului individual de muncă sau pe parcursul executării acestuia, părţile pot negocia şi cuprinde în contract, potrivit art. 21 alin. 1 din Codul muncii, o clauză de neconcurenţă prin care salariatul să fie obligat ca după încetarea contractului să nu presteze, în interes propriu sau al unui terţ, o activitate care se află în concurenţă cu cea prestată la angajatorul său, în schimbul unei indemnizaţii de neconcurenţă lunare pe care angajatorul se obligă să o plătească pe toată perioada de neconcurenţă.

Odată inserată în contractul de muncă are aceiaşi natură juridică ca şi contractul însuşi[1101], ea neputând fi apreciată ca un contract civil[1102] inclus în contractul de muncă.

[1096] N. Voiculescu, Dreptul muncii...2007, op.cit., p. 42

[1097] I.T. Ştefănescu, *Tratat..., 2017, op. cit.*, p. 365.

[1098] Monica Gheorghe, *Consideraţii privind clauza de stabilitate şi de formare profesională în contractul individual de muncă,* în Revista română de dreptul muncii nr.10/2013, p.15-22

[1099] Felicia Roşioru, *op.cit*, p. 385

[1100] I. T. Ştefănescu, *Tratat teoretic...,2017, op. cit.*, p. 367

[1101] I.T. Ştefănescu, O. Macovei, B. Vartolomei, *op. cit.*, p. 102.

[1102] Dacă în cuprinsul contractului individual de muncă, nu a existat o clauză de neconcurenţă, după încetarea acestuia, părţile respectivului contract pot stabili un regim juridic de neconcurenţă între ele, dar numai în baza unui contract civil.

Pe durata executării contractului individual de muncă, obligaţia de fidelitate a salariatului faţă de angajatorul său, include şi obligaţia de neconcurenţă în executarea atribuţiilor de serviciu[1103].

În doctrină s-a afirmat că „ar fi necesar ca legiuitorul să clarifice accepţiunea neconcurenţei în calitatea sa de componentă a obligaţiei de fidelitate"[1104].

S-a subliniat că „clauza de neconcurenţă îşi produce efectele numai după încetarea contractului individual de muncă, adică după stingerea obligaţiei legale de fidelitate sub cele două componente ale sale (neconcurenţa şi confidenţialitatea)[1105].

Clauza de neconcurenţă îşi produce efectele, precizează art. 21 alin. 2, numai dacă în cuprinsul contractului individual de muncă sunt prevăzute în mod concret activităţile ce sunt interzise salariatului la data încetării contractului, cuantumul indemnizaţiei de neconcurenţă lunare, perioada pentru care îşi produce efectele clauza de neconcurenţă, terţii în favoarea cărora se interzice prestarea activităţii, precum şi aria geografică unde salariatul poate fi în reală competiţie cu angajatorul.

Clauza de neconcurenţă nu poate avea ca efect interzicerea în mod absolut a exercitării profesiei salariatului sau a specializării[1106] pe care o deţine.

În cazul în care lipseşte unul dintre elementele expres stipulate de art. 21 alin. 2 din Codul muncii cu privire la clauza de neconcurenţă, suntem în prezenţa unei norme imperative încât, în baza art. 57 alin. 1 din acelaşi cod şi a principiului de drept actul secundar urmează soarta actului principal, nerespectarea dispoziţiilor de mai sus, precum şi a altora de aceeaşi natură – incidente – atrage nulitatea[1107] clauzei de neconcurenţă.

Constatarea nulităţii şi stabilirea, potrivit legii, a efectelor acesteia se pot face prin acordul părţilor iar dacă părţile nu se înţeleg, nulitatea se pronunţă de către instanţa judecătorească.

Indemnizaţia de neconcurenţă lunară datorată salariatului nu este de natură salarială, se negociază şi este de cel puţin 50% din media veniturilor salariale brute ale salariatului din ultimele 6 luni anterioare datei încetării contractului individual de muncă sau, în cazul în care durata contractului individual de muncă a fost mai mică de 6 luni, din media veniturilor salariale lunare brute cuvenite acestuia pe durata contractului.

S-a apreciat[1108] în doctrină că alături de această indemnizaţie nimic nu se opune ca angajatorul să ofere salariatului şi alte avantaje: o durată mai mare a concediului de odihnă, asigurarea transportului sau a unei locuinţe etc.

[1103] Raluca Dimitriu, *Obligaţia de fidelitate în raporturile de muncă, Editura Tribuna Economică, Bucureşti*, 2001, p. 14-15.

[1104] I.T.Ştefănescu, Aspecte controversate...art.cit supra, p. 208

[1105] C. Nenu, *Contractul individual de muncă*, Editura C.H. Beck, Bucureşti, 2014, p. 209-214;

[1106] N. Voiculescu, *Dreptul muncii...2007, op.cit.*, p. 43.

[1107] A. Ticlea, *Codul muncii adnotat – comentarii, acte normative, jurisprudenţa*, Editura Hamangiu, Bucureşti, 2007, p. 90-94.

[1108] I.T.Ştefănescu, *Tratat..., 2017, op.cit.*, p. 374.

Indemnizaţia de neconcurenţă reprezintă, precizează art. 21 alin. 4, o cheltuială efectuată de angajator, este deductibilă la calculul profitului impozabil şi se impozitează la persoana fizică beneficiară, potrivit legii.

S-a spus că „datorită caracterului *intuitu personae* al contractului individual de muncă, clauza de neconcurenţă nu poate stabili în mod valabil obligaţii în sarcina altor persoane, respectiv, interzicerea prestării activităţilor în ceea ce îi priveşte pe afini sau pe rudele salariatului"[1109].

Clauza de neconcurenţă îşi poate produce efectele, potrivit art. 22 din Codul muncii pentru o perioadă de maximum 2 ani de la data încetării contractului individual de muncă, excepţie făcând cazurile în care încetarea contractului individual de muncă s-a produs de drept, cu excepţia cazurilor prevăzute la art. 56 alin. (1) lit. c), e), f), g) şi i), ori a intervenit din iniţiativa angajatorului pentru motive care nu ţin de persoana salariatului.

Art. 23 din Codul muncii precizează că o asemenea clauză de neconcurenţă nu poate avea ca efect interzicerea în mod absolut a exercitării profesiei salariatului sau a specializării pe care o deţine şi că la sesizarea salariatului sau a inspectoratului teritorial de muncă instanţa competentă poate diminua efectele clauzei de neconcurenţă.

Cu privire la posibilitatea instanţei de a corecta efectele clauzei de neconcurenţă, deşi o parte a doctrinei[1110] consideră că un asemenea drept poate fi extins şi în favoarea angajatorului s-a apreciat că „negarea calităţii procesuale a angajatorului în acest caz este determinată de faptul că la orginea formulării imptrecise a clauzei de neconcurenţă, a cărei aplicare este abuzivă, stă fapta lor"[1111].

Această opinie o considerăm justificată dat fiind şi împrejurarea că nimeni nu îşi poate invoca propria culpă pentru a beneficia de ocrotirea justiţiei (*nemo propriam sua turpitudinem allegans*).

În cazul nerespectării, cu vinovăţie, a clauzei de neconcurenţă salariatul poate conform art. 24 din Codul muncii fi obligat la restituirea indemnizaţiei şi, după caz, la daune-interese corespunzătoare prejudiciului pe care l-a produs angajatorului.

S-a arătat în literatura de specialitate[1112] că dovada prejudiciului suferit ca urmare a nerespectării clauzei de către salariat şi implicit cuantumul daunelor-interese aparţine angajatorului. Dacă proba nu poate fi făcută, angajatorul nu va putea solicita decât restituirea indemnizaţiei. Însă este destul de dificil de probat în instanţă, de către angajator, ce prejudicii a provocat salariatul prin încălcarea unei clauze de neconcurenţă şi din aceasta cauza scopul acestei clauze este mai mult unul preventiv. În scopul evitării neajunsurilor stabilirii pe cale judiciară a daunelor, părţile pot recurge la inserarea în contractul de muncă a unei clauze penale, prin care se determină anticipat cuantumul despăgubirilor ce urmează a fi plătite de către salariat în cazul nerespectării obligaţiei de neconcurenţă.

[1109] Felicia Roşioru, *op.cit*, p. 351
[1110] O. Macovei, *op.cit*, p. 259; I.T.Ştefănescu, *Tratat...2012, op.cit.*, p.326-327
[1111] Felicia Roşioru, *op.cit*, p. 357
[1112] Dan Ţop, *Tratat...op.cit.*, p. 227.

S-a subliniat şi că salariatul are „opţiunea în a se adresa instanţei sau a se cvonsidera liberat, în temeiul excepţiei de neexecutare a contractului, urmând procedura rezoluţiunii unilaterale, iniţiată de către salaraiat".[1113]

Distinct de sancţiunea stipulată de Codul Muncii în cazul nerespectării clauzei de neconcurenţă, fostul salariat ar mai putea fi sancţionat contravenţional sau ar putea răspunde penal în cazul în care face concurenţă fostului sau angajator. Astfel, în temeiul Legii nr. 11/1991, modificată şi completată prin Legea nr. 298/2001[1114] privind combaterea concurenţei neloiale, acesta putea fi sancţionat contravenţional pentru următoarele fapte: a) deturnarea clientelei unui comerciant prin folosirea legăturilor stabilite cu această clientelă în cadrul funcţiei deţinute anterior la acel comerciant; b) atragerea unor salariaţi ai unui comerciant în scopul înfiinţării unei societăţi concurente care să capteze clienţii acelui comerciant sau angajarea salariaţilor unui comerciant în scopul dezorganizării activităţii sale. De asemenea, în funcţie de gravitatea faptei, în conformitate cu dispoziţiile Legii concurenţei nr. 21/1996[1115], coroborat cu dispoziţiile Codului Penal, cel în cauză poate răspunde penal[1116] pentru infracţiuni precum divulgarea secretului profesional, neglijenţă în serviciu etc.

Legea nr. 117/2015 privind aprobarea Ordonanţei Guvernului nr. 12/2014 pentru modificarea şi completarea Legii nr. 11/1991 privind combaterea concurenţei neloiale şi a altor acte în domeniul protecţiei concurenţei[1117] la articolul I punctul 2, după litera h) a articolului 1^1 introduce o nouă literă, litera i, cu următorul cuprins: *„persoana fizică – orice fost sau actual salariat/reprezentant al unei întreprinderi sau orice altă persoană care săvarşeşte practici de concurenţă neloială, precum şi contravenţiile prevăzute la art. 4 alin. 3."*

Cele trei categorii de practici de concurenţă neloială interzise de actul normativ sunt:

- denigrarea unui competitor sau a produselor/serviciilor sale, realizată prin comunicarea ori răspândirea de către o întreprindere sau reprezentantul/angajatul sau de informaţii care nu corespund realităţii despre activitatea unui concurent sau despre produsele acestuia, de natură să îi lezeze interesele;
- deturnarea clientelei unei întreprinderi de către un fost sau actual salariat/reprezentant al sau ori de către orice altă persoană prin folosirea unor secrete comerciale, pentru care respectiva întreprindere a luat măsuri rezonabile de asigurare a protecţiei acestora şi a caror dezvăluire poate dauna intereselor acelei întreprinderi;

1113 Felicia Roşioru, *op.cit;* p. 359
1114 Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 313 din 12 iunie 2001.
1115 Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 88, din 30 aprilie 1996, modificată şi completată prin Legea nr.184/2004, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 461 din 24 mai 2004.
1116 Costel C. Ghigheci, *O privire comparativă asupra incriminării faptelor de concurenţă neloială*, în „Dreptul" nr. 11/2007, p. 141-151.
1117 Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 355 din 22 mai 2015

- orice alte practici comerciale care contravin uzanţelor cinstite şi principiului general al bunei-credinţe şi care produc sau pot produce pagube oricăror participanţi la piaţă.

Practic, dacă un salariat ar înceta raportul de muncă cu un angajator, dar ar pleca cu clientele deja formată ar săvârşi o faptă contravenţională

În practica judecătorească (Tribunalul Judeţean Cluj, s.c. nr. 64/1993) în legătură cu plângerea formulată în baza art. 4 lit. a, s-a decis că fapta salariatului care, deşi încheiase un act adiţional la contractul de muncă, prin care se obliga ca în termen de 3 ani de la angajare să nu desfăşoare activităţi similare cu ale angajatorului şi care după doi ani îşi constituie o societate comercială care derulează activităţi similare, poate fi catalogată ca şi contravenţie, fiind încălcate prevederile art. 4 lit. a din Legea 298/2001, cu toate că actul adiţional dintre cele două părţi nu respectă în tocmai condiţiile cerute de Codul Muncii pentru a ne afla în prezenţa unei clauze de neconcurenţă. Se reţine că un salariat exclusiv săvârşeşte cu intenţie acţiuni concurenţiale faţă de propriul angajator, fără a-l înştiinţa şi în mod evident fără a obţine în vreun fel acordul acestuia, pentru a desfăşura activităţi similare (chiar şi numai de intermediere).

c) clauza de mobilitate; Prin clauza de mobilitate părţile în contractul individual de muncă stabilesc, în conformitate cu art. 25 alin. 1 din Codul muncii, că, în considerarea specificului muncii, executarea obligaţiilor de serviciu de către salariat nu se realizează într-un loc stabil de muncă, ci presupune deplasări pentru care salariatul consimte anticipat[1118].

În acest caz salariatul beneficiază de prestaţii suplimentare în bani sau în natură. Cuantumul prestaţiilor suplimentare în bani sau modalităţile prestaţiilor suplimentare în natură sunt, potrivit art. 25 alin. 2 trebuie specificate în contractul individual de muncă.

S-a susţinut că redactarea art. 25 din Codul muncii este deficitară[1119], chiar dacă s-a modificat prin Legea nr. 40/2011, nu s-a schimbat nimic deoarece se suprapune celei din art. 17. Aşa după cum a semnalat doctrina[1120], este dificil de a face deosebirea dintre dispoziţia din art. 17 alin. 2 lit. b din Codul muncii şi cea cuprinsă în art. 25 din acelaşi Cod. În ambele situaţii salariatul îşi îndeplineşte sarcinile de muncă în diverse locuri. El nu are un loc de muncă fix, stabil, urmând să îşi desfăşoare activitatea în locuri specifice atribuţiilor pe care le are de îndeplinit (de exemplu, poştaşul, liniorul din sectorul telefoniei fixe, revizorul din cadrul serviciului financiar al unei întreprinderi cu numeroase filiale etc.). Prestarea muncii în diferite locuri nu înseamnă o modificare a contractului individual de muncă, ci chiar aplicarea prevederilor acestuia. În consecinţă – se arată în opinia pe care o prezentăm – dacă în contractul individual de muncă s-a menţionat, conform art. 17 alin. 2 lit. b

---

[1118] Felicia Roşioru, *op.cit*, p. 380

[1119] Horaţiu Sasu, *Clauza de mobilitate – întărită, dar neclarificată în proiectul de modificare a Codului muncii*, în www E-News Legislatia Muncii.

[1120] Ovidiu Tinca, *Clauza de mobilitate din contractul individual de muncă*, în Dreptul, nr. 11/2003, p. 100-101.

din Codul muncii „posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri", clauza de mobilitate, în virtutea căreia „executarea obligaţiilor de serviciu de către salariat nu se realizează într-un loc stabil de muncă", nu mai prezintă interes.

Clauza de mobilitate „se încheie şi produce întotdeauna efecte pe parcursul contractului individual de muncă...poate avea caracter permanent, fiind încheiată pe durată nedetrminată, ca şi contractul de muncă din care face parte, sau pe perioadă determinată, în funcţie de interesul angajatorului şi de acordul părţilor"[1121]

În literatura juridică de specialitate despre clauza de mobilitate s-a menţionat că „prezintă următoarele caracteristici:

a) este o clauză prevăzută de lege;
b) este specifică contractului individual de muncă;
c) norma legală stabileşte cadrul general al negocierii pentru asigurarea protecţiei salariatului;
d) este o clauză negociată;
e) vizează locul de muncă, element esenţial al contractului individual de muncă"[1122].

Spre deosebire de legislaţiile din alte state europene, Codul muncii dă un înţeles restrâns clauzei de mobilitate din contractul individual de muncă[1123] şi o reglementează în mod restrictiv, doar în privinţa clauzei de mobilitate geografică, fără a prevedea nimic referitor la clauza de mobilitate profesională, care permite angajatorului să modifice chiar şi felul muncii având în vedere schimbările tehnologice sau fluctuaţiile cererii pe piaţă a unor produse.

Această clauză este adimisibilă, pe când clauză de variabilitate[1124], deşi poate fi favorabilă salariatului atunci când postul său se desfiinţează, fiind ameninţat cu şomajul[1125] este inadmisibilă, întrucât angajatorul ar putea fi îndreptăţit, în dezacord cu normele imperative ale legislaţiei muncii, să schimbe oricând prin act unilateral, oricare din elementele esenţiale ale contractului individual de muncă.

Clauza de variabilitate„care îi dă dreptul angajatorului să modifice, în baza acordului anticipat al salariatului, reicând doreşte, oricare dintre elementele esenţiale ale contractului individual de muncă...este nulă, în temeiul art. 38 din Codul muncii"[1126]. S-a apreciat ca fiind abuz de drept obligarea salariatului de a-şi desfăşura activitatea într-o arie geografică unde nu are mijloace de transport[1127] sau înştiinţarea să realizeze în altă arie geografică obligaţiile de serviciu, într-un scurt interval de timp[1128].

[1121] Felicia Roşioru, *op.cit*, p. 381
[1122] Marioara Ţichindelean, *Consideraţii teoretice şi practice privind clauza de mobilitate si clauza de restricţie de timp*, în Revista română de dreptul muncii, nr. 11/2016, p.22
[1123] O. Ţinca, *op. cit.*, p. 102.
[1124] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic....* 2017, *op. cit.*, p.383.
[1125] O.Ţinca, *op. cit.*, p. 106.
[1126] Felicia Roşioru, *op.cit*, p. 380
[1127] V. Pribac, *op.cit.*, p. 78
[1128] C. Ciubotă, *Clauza de mobilitate geografică. Aspecte din dreptul francez,* în Revista română de dreptul muncii, nr. 2/2002, p. 67-70.

Clauza de mobilitate, nu ar putea fi inclusă în contractul individual de muncă încheiat cu un agent de muncă temporară, deoarece locul muncii este, prin definiţie mobil, la diverşi utilizatori[1129], sau în contractul individual cu munca la domiciliu, care şi-ar pierde identitatea.

Nerespectarea acestei clauze poate atrage răspunderea disciplinară[1130] a salariatului, dar poate duce şi la obligarea salariatului în culpă la plata de daune interese, în condiţiile răspunderii patrimoniale, când salariatul refuză a se deplasa. Pe de altă parte angajatorul trebuie să ţină seama de interesele salariatului, şi să nu impună schimbarea altor elemente ale contractului de muncă sau a domiciliului salariatului, deci să nu exercite abuziv prerogativele recunoscute de clauză.

d) clauza de confidenţialitate; Prin clauza de confidenţialitate părţile convin, arată art. 26 alin. 1 din Codul muncii ca, pe toată durata contractului individual de muncă şi după încetarea acestuia, să nu transmită date sau informaţii de care au luat cunoştinţă în timpul executării contractului, în condiţiile stabilite în regulamentele interne, în contractele colective de muncă sau în contractele individuale de muncă.

În sens restrâns este vorba de obligaţia salariatului de a respecta secretul de serviciu[1131]. Nu trebuie însă confundată clauza de confidenţialitate cu obligaţia salariatului de a respecta secretul de serviciu, aceasta din urmă fiind cuprinsă în articolul 39 alin. 2 lit. f din Codul muncii (obligaţia de a respecta secretul de serviciu are un caracter mai restrâns decât obligaţia de confidenţialitate, nu orice informaţie confidenţială constituie un secret de serviciu).

Este analizată ca o componentă a obligaţiei de fidelitate[1132], sub denumirea de obligaţie legală de confidenţialitate care îi revine salariatului.

S-a spus că „în pofida reglementării legale, condiţiile concrete în care trebuie respectată obligaţia... ar trebui să rezulte din însuşi cuprinsul acesteia, şi nu din regulamentul intern sau contractul colectiv de muncă"[1133].

Reglementarea acestei clauze s-ar justifica prin acea că părţile, cu ocazia încheierii şi apoi a executării contractului de muncă, iau cunoştinţă despre date şi informaţii, dintre care unele, evident, au caracter confidenţial şi pentru a-şi proteja reciproc interesele pot negocia şi insera în contractul o atare clauză[1134]. Această clauză poate să producă efecte şi după încetarea contractului individual de muncă dar cu condiţia să preexiste acestui moment[1135].

S-a spus că „spre deosebire de obligaţia de fidelitate, care vizează doar durata existenţei contractului individual de muncă, ca şi spre deosebire de clauza de

[1129] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic..., 2017, op. cit.*, p. 353
[1130] Felicia Roşioru, *op.cit*, p. 382
[1131] Raluca Dimitriu, *Clauza de neconcurenţă şi clauza de confidenţialitate în reglementarea noului Cod al muncii*, în „Revista română de dreptul muncii", nr. 2/2003, p. 22-23.
[1132] S, Panainte, Dreptul muncii, op.cit., p. 100-101; Felicia Roşioru, op.cit, p. 366-367; R. Dimitriu, Clauza de neconcurenţă şi clauza de confidenţialitate în reglementarea *noului Cod al muncii*, în Revista română de dreptul muncii nr.2/2003, p. 25
[1133] Felicia Roşioru, *op.cit*, p. 360
[1134] Alexandru Ţiclea, *Tratat....op. cit.*, p. 395.
[1135] I.T.Ştefănescu, *Tratat..., 2017, op.cit.*, p. 385.

neconcurenţă, care vizează doar perioada de după încetarea acestui contract, clauza de confidenţialitate se poate referi la ambele perioade (fie pe durata existenţei contractului, fie după încetarea acestuia)"[1136].

Prin clauza de confidenţialitate nu sunt avute în vedere informaţiile clasificate ori acele secrete stabilite de Legea nr. 182/2002[1137] şi nici pe cele calificate drept confidenţiale prin regulamentul intern sau contractul colectiv de muncă, ci numai pe cele a căror divulgare este interzisă printr-o clauză expresă inserată în contractul individual de muncă.

S-a apreciat că o clauză de confidenţialitate trebuie să aibă un obiect determinat, în sensul că trebuie să precizeze[1138]: categoriile de informaţii confidenţiale şi limtele clauzei.

În jurisprudenţă s-a statuat că nu se poate confunda obligaţia consilierului juridic de a păstra secretul şi confidenţialitatea activităţii sale (art.16, teza finală din Legea nr.514/2013) cu clauza de confidenţualitate prevăzută de art. 26 din Codul muncii.[1139].

Clauza de confidenţialitate poate fi încheiată „cu titlu oneros sau cu tilu gratuit....pe durată determinată sau nedeterminată pentru anumiute categorii de infiormaţii (precum secretul de fabricaţie)....Potrivit criteirului întinderii efectelor în timp, clauza poate fi încheiată pe durata contractului individual de muncă... pe durata sau după încetarea contractului....definiţia legală a clauzei de confidenţialitate impune încheierea sa atâta timp cât contractul individual de muncă este în fiinţă"[1140].

O asemenea clauză încetează: la momentul la cre se împlineşte termenul, la momentul încetării contractului, dat fiind caracterul acccesoriu al acestei clauze, sau la momentul la care informaţia devine publică[1141]

Nerespectarea acestei clauze de către oricare dintre părţi atrage conform art. 26 alin. 2, obligarea celui în culpă la plata de daune-interese, care presupune ca cel vătămat (angajatorul sau salariatul) să acţioneze[1142] în justiţie.

S-a spus şi că „în condiţiile existenţei clauzei de confidenţialitate, părţile pot să convină o clauză penală, dar numai cu privire la răspunderea angajatorului"[1143], deoarece în cazul salariatului ar fi inaplicabilă potrivit art. 38 din Codul muncii.

Numeroase **alte clauze (facultative)**[1144], deşi nu sunt reglementate de Codul muncii sau legislaţia muncii drept clauze speciale pot fi utilizate[1145] în practică.

[1136] Radu Ştefan Pătru, *Interpretarea consecinţelor neîntrunirii în cuprinsul deciziei de concediere a tuturor elementelor cerute de art. 252 din codul muncii... art cit, supra*
[1137] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.248 din 12 aprilie 2002.
[1138] Felicia Roşioru, *op.cit*, pp. 363-364
[1139] Curtea de Apel Bucureşti, secţia a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia civilă nr.4924/R/ 2009, apud Alexandru Ţiclea, Tratat... op. cit., p.396.
[1140] Felicia Roşioru, *op.cit*, pp. 364-365
[1141] R.Gidro, *Dreptul muncii, op. cit*,, p. 91
[1142] Felicia Roşioru, *op.cit*, p. 366
[1143] I.T.Ştefănescu, *Tratat..., 2017, op.cit.*, p. 385.
[1144] Alexandru Ţiclea, *Tratat... op. cit.*, p.396.
[1145] I.T.Ştefănescu, *Tratat..., 2017, op.cit.*, p. 385.

Printre acestea se numără:

a) Clauze cu privire la situaţia economică a angajatului
Clauza de acordare a unui împrumut din partea angajatorului

Existenţa unor momente speciale pe care o persoană, care urmează să se încadreze în muncă sau este deja încadrată în muncă, trebuie să le depăşească din punct de vedere financiar, determină analiza situaţiei prin care se poate concretiza un eventual împrumut acordat salariatului de către angajator.

Acordarea unui asemenea împrumut este posibilă din punct de vedere legal în temeiul prevederilor articolului 2158 din Codul civil care arată în alin. 1 că „împrumutul de consumaţie este contractul prin care împrumutătorul remite împrumutatului o sumă de bani sau alte asemenea bunuri fungibile şi consumptibile prin natura lor, iar împrumutatul se obligă să restituie după o anumită perioadă de timp aceeaşi sumă de bani sau cantitate de bunuri de aceeaşi natură şi calitate", iar în alin. 2 precizează că „atunci când o persoană acordă un împrumut fără a o face cu titlu profesional, nu îi sunt aplicabile dispoziţiile legale privind instituţiile de credit şi instituţiile financiare nebancare".

Activitatea de creditare se desfăşoară cu titlu profesional, potrivit Ordonanţei de urgenţă a Guvernului nr.99/2006 privind instituţiile de credit şi adecvarea capitalului[1146] numai de către instituţii de credit şi instituţiile financiare enumerate de acest act normativ.

Articolul 5 alin.1 stabileşte numai o interdicţie generală cu privire la „o activitate de atragere de depozite sau de alte fonduri rambursabile de la public, într-o activitate de emitere de monedă electronică ori într-o activitate de atragere şi/sau gestionare de sume de bani provenite din contribuţiile membrilor unor grupuri de persoane constituite în vederea acumulării de fonduri colective şi acordării de credite/împrumuturi din fondurile astfel acumulate pentru achiziţionarea de bunuri şi/sau servicii de către membrii acestora", neaducând nici un fel de restricţii operaţiunilor de împrumut din sfera dreptului civil.

Deoarece contractul individual de muncă este guvernat de principiul libertăţii de voinţă apare ca posibilă introducerea, la data încheierii sau pe parcursul executării acestuia, ca element distinct, sub forma eventual a unei clauze, a posibilităţii acordării de împrumuturi de către angajator.

Orice contract de muncă cuprinde două categorii de clauze: clauze esenţiale care se regăsesc în orice contract şi clauze speciale, acestea din urmă formând partea convenţională, lăsată la liberul acord de voinţă al părţilor, dar cu respectarea normelor legale, a contractului colectiv de muncă, a ordinii publice şi a bunelor moravuri.

[1146] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1027 din 27 decembrie 2006, actualizată

Aşa după cum am arătat numeroase alte clauze facultative, deşi nu sunt reglementate de Codul muncii sau legislaţia muncii drept clauze speciale pot fi utilizate în practică. În legislaţia noastră, „părţile sunt ţinute să respecte normele legate, ordinea publică, bunele moravuri, limite ale principiului libertăţii actelor juridice care constituie în acelaşi timp şi în aceeaşi măsura limite ale libertăţii părţilor în privinţa negocierii contractului individual de muncă.

Inserarea unor astfel de clauze în conţinutul contractului individual de muncă nu este posibilă din punct de vedere legal, sancţiunea care intervine fiind nulitatea absolută fie a contractului în întregime, fie a clauzei respective"[1147].

O asemenea posibilitate este în conformitate cu dispoziţiile legale, Codul muncii în articolul 20 alin.1 prevăzând că „în afara clauzelor esenţiale prevăzute la art. 17, între părţi pot fi negociate şi cuprinse în contractul individual de muncă şi alte clauze specifice", iar Codul fiscal, în art.23 alin.5 arată că sursa a împrumutului pot fi şi alte entităţi decât instituţiile de credit sau instituţii financiare nebancare, cu rezerva limitării dobânzii la nivelul de referinţă stabilit de Banca Naţională a României.

Având în vedere formularea art. 17 alin. 3 din Codul muncii potrivit căreia, persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, va fi informată cu privire la cel puţin elementele enumerate în acest text de lege, este posibil ca odată cu îndeplinirea obligaţiei de informare să se negocieze inserarea în contractul individual de muncă, ca o clauză specifică, o asemenea posibilitate, sau prin intermediul unui act adiţional la contractul individual de muncă să se dea curs, pe parcursul executării contractului, dorinţei salariatului de a beneficia de împrumut din partea angajatorului său.

Aşa cum s-a precizat în doctrină „Codul muncii nu cuprinde reglementări speciale cu privire la negocierea individuală propriu-zisă, fiind aplicabile, în consecinţă, normele drept comun, art. 1182-1184 c.civ."[1148] ceea ce face mult mai lesnicioasă inserarea unei clauze care să privească împrumutul despre care am făcut vorbire.

Dacă din punct de vedere teoretic situaţia unui asemenea împrumut apare ca lămurită, rămâne de analizat din punct de vedere practic cum poate fi realizată o asemenea operaţiune.

Odată negociată o asemenea clauză în contractul individual de muncă, mai este necesar să fie concretizată în privinţa elementelor care vor fi cuprinse în contractul de împrumut.

[1147] Daniela Moţiu, *Dreptul individual al muncii*, Editura C H Beck Bucureşti, 2011, p. 140

[1148] Ion Traian Ştefănescu, *Tratat teoretic.....2012, op.cit*, p.249.

Trebuie menționat că utilizarea pactelor comisorii în contractele individuale de muncă este legal interzisă[1149] chiar în situația în care concomitent și în strânsă legătură cu clauza de împrumut, după cum nu s-ar putea insera nici o clauză penală în caz de nerestituire, totală sau parțială a sumei împrumutate de către salariat, o asemenea clauză este nulă absolut și prin prisma art. 38 din Codul muncii.

Este evident că având în vedere dispozițiile art. 1241 din Codul civil, înscrisul care constată încheierea contractului de împrumut poate fi sub semnătură privată sau autentic.

În situația analizată ni se pare mai indicat să se materializeze acordul de voință în forma unui înscris sub semnătură privată, fiind o modalitate mult mai comodă și mai rapidă decât recurgerea la întocmirea unui act autentic, cu toate că numai acesta din urmă, pe lângă forța probantă superioară, poate constitui, prin voința părților și titlu executoriu.

În doctrină s-a arătat că „pe fondul informării reciproce, posibilă și oral, oferta angajatorului trebuie să fie fermă și materializată întotdeauna printr-un înscris, respectiv în propunerea de contract individual de muncă sau de act adițional"[1150].

Trebuie menționat că potrivit art. 153 din Legea nr. 62/2011 a dialogului social[1151] „conform principiului recunoașterii reciproce orice organizație sindicală legal constituită poate încheia cu un angajator sau cu o organizație patronală orice alte tipuri de acorduri, convenții sau înțelegeri, în formă scrisă, care reprezintă legea părților și ale căror prevederi sunt aplicabile numai membrilor organizațiilor semnatare".

Pot fi asemenea domenii de negociere „care să dea conținut actelor juridice enumerate la art. 153 din lege: sprijinul material al membrilor de sindicat în exercitarea profesiunii, la care, prin ipoteză, să participe și angajatorul; constituirea caselor de ajutor ale membrilor de sindicat, la care sa contribuie și angajatorul; constituirea de fonduri pentru ajutorarea membrilor de sindicat, la care să participe și angajatorul. etc."[1152]

Dacă asemenea posibilitate de a negocia eventuale împrumuturi ale salariaților cu sprijinul angajatorului, poate avea loc cu ocazia negocierilor colective, de ce nu ar putea exista o asemenea posibilitate și prin negocierea individuală contractului de muncă, mai ales că este recunoscut caracterul de izvor de drept al contractului colectiv de muncă.

Libertatea de voință a părților nu este limitată la negocierea contractului individual de muncă decât de prevederile art. 38 din Codul muncii: „Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege.

Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile recunoscute de lege salariaților sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate".

Cum în categoria clauzelor interzise intră toate clauzele care, chiar dacă corespund interesului părților, conduc la diminuarea drepturilor salariatului sub

1149 Gabriel Uluitu, Nulitatea pactului comisoriu inserat în contractul individual de muncă, în Dreptul nr.10/2007, p. 61-65

1150 Ion Traian Ștefănescu, *Tratat teoretic....2014, op.cit*, p. 245

1151 Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, Nr. 322, din 10 mai 2011.

1152 Claudia- Ana Moarcăș Costea, *Dreptul colectiv al muncii*, Editura C.H.Beck, București, 2012, p. 195

limita prevăzută de lege, se poate lesne observa că o clauză de împrumut nu ar putea avea nici un efect care să ducă la diminuarea drepturilor salariatului.

Clauza de indexare

Pornind de la ideea că salariul, pentru a stimula pe angajat, trebuie majorat periodic, este posibilă o clauză care să prevadă „angajamentul de majorare periodică a salariului (trimestrial, semestrial, anual sau la un alt termen), cu cel puţin indicele inflaţiei. În acest fel se majorează în mod automat salariatul, trimestrial, semestrial, anual sau la un alt interval, cu cel puţin indicele inflaţiei în corelaţie strânsă cu costul vieţii."[1153]

Clauza de compensare în caz de concediere

Prin această clauză[1154] „se poate stabili, faţă de ipotezele de compensare legală în caz de concediere, prevăzute de Codul muncii...alte situaţii în care se poate plăti o compensaţie salariatului concediat, ori o compensaţie mai mare decât cuantumul celei stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin lege."[1155]

S-a spus că este raţional ca o asemenea clauză de compensare să vizeze ipoteza concedierii pentru un motiv neimputabil salariatului[1156], astfel o asemenea clauză se poate prevedea[1157] în cazul concedierii pentru inaptitudine fizică sau psihică.

Clauza de folosinţă a unor bunuri

Angajatorul are posibilitatea prin această clauză să dea în folosinţă gratuită salariatului, suplimentar faţă de alţi salariaţi, anumite bunuri necesare pentru exercitarea de către acesta a obligaţiilor sale de serviciu (telefon, calculator, autoturism etc.)"[1158]

b) Clauze decurgând din obligaţia de fidelitate a salariatului

Clauza de exclusivitate

Doctrina juridică a admis posibilitatea admisibilităţii, pe parcursul executării contractului individual de muncă, a unei clauze de exclusivitate[1159].

Tot în doctrină s-a apreciat că, „o astfel de clauză, concretizând obligaţia de fidelitate, sub aspectul neconcurenţei – prin stabilirea limitativă a activităţilor interzise salariatului (la un alt angajator sau pe care le-ar desfăşura singur), apare ca legală şi utilă.....prohibeşte numai anumite activităţi specificate ca atare"[1160].

S-a subliniat că „rolul clauzei de exclusivitate ar fi unul de informare cu privire la sfera activităţilor şi terţii în favoarea cărora se interzice prestarea activităţi, dar şi la aria geografică, concretizând astfel obligaţia de fidelitate.[1161].

[1153] Ion Traian Ştefănescu, *Tratat...., 2017, op.cit.*, p. 396
[1154] Dan Ţop, Dreptul muncii - *Dreptul securităţii sociale, op.cit*, p. 123
[1155] Ion Traian Ştefănescu, *Tratat....,2014, op.cit.*, p. 365
[1156] I.T.Ştefănescu, *Tratat..., 2017, op.cit.*, p. 397
[1157] Felicia Roşioru, *op.cit*, p. 388
[1158] Ion Traian Ştefănescu, *Tratat...., op.cit .*, p. 359
[1159] O. Tinea, *Clauza de exclusivitate în contractul individual de munca*, în Revista română de dreptul muncii nr. 6/2007 p. 26-27; Idem, *Observaţii referitoare la unele clauze specifice din contractul individual de muncă*, în Revista română de dreptul muncii nr. 4/2008, p. 19-22.
[1160] Ion Traian Ştefănescu, *Tratat..., 2017, op.cit.*, p. 386
[1161] Felicia Roşioru, *op.cit*, p. 388

Deoarece nu are caracter absolut, nu interzice prestarea activităţilor în favoarea oricărui angajator este denumită clauză de exclusivitate parţială

În literatura juridică, s-a apreciat că „prin clauza de stabilitate se urmăreşte să se garanteze salariatului menţinerea funcţiei/postului pe o perioadă certă de timp. Stabilitatea în muncă poate fi garantată relativ numai de către angajator. Acesta este cel care are prerogativa exclusivă de a-şi stabili organizarea şi funcţionarea unităţii (art. 40 alin. 1 lit. a) C. muncii]. Executarea contractului individual de muncă este guvernată de principiul stabilităţii ceea ce presupune că modificarea şi încetarea din iniţiativa angajatorului pot interveni numai în cazurile prevăzute de lege. Scopul clauzei de stabilitate este acela ca angajatorul să nu modifice sau să înceteze contractul individual de muncă ca urmare a voinţei sale, garantând astfel salariatului o labilitate relativă la locul de muncă. Prin clauza de stabilitate pot fi negociate condiţiile în care angajatorul garantează stabilitatea, respectiv perioada de timp pentru care se obligă să menţină postul, cazurile în care ar putea dispune încetarea contractului individual de muncă, consecinţele încălcării obligaţiilor asumate. Această negociere este posibilă întrucât angajatorul privat poate renunţa oricând la un drept constituit exclusiv în favoarea lui, chiar dacă dreptul este prevăzut de o normă imperativă. Faptul că angajatorul privat poate deroga de la o normă imperativă în favoarea salariatului reprezintă o particularitate esenţială a dreptului muncii. Dimpotrivă, printr-o clauză de stabilitate salariatul nu ar putea să îşi asume obligaţia de a nu avea iniţiativa încetării contractului individual de muncă o anumită perioadă în schimbul unei indemnizaţii întrucât încetarea contractului individual de muncă urmare a voinţei unilaterale a salariatului, prin demisie, reprezintă un drept recunoscut acestuia, drept care nu poate forma obiectul vreunei tranzacţii. Or, potrivit art. 38 C. muncii, orice tranzacţie prin care se urmăreşte renunţarea la drepturile recunoscute de lege salariaţilor sau limitarea acestora (inclusiv dreptul legal al salariatului de a demisiona) este lovită de nulitate. în schimb, este posibil ca angajatorul să ofere salariatului anumite bonusuri sau prime după trecerea unei perioade de timp (spre exemplu, prime anuale) - situaţie frecvent întâlnită în practică - pentru a recompensa faptul că salariatul şi-a păstrat locul de muncă, că a rămas fidel, stabil angajatorului. În concluzie, beneficiarul clauzei de stabilitate poate fi exclusiv salariatul[1162], de aceea se poate vorbi de o clauză de exclusivitate parţială.

Clauza de clientelă care presupune ca „în schimbul unei prestaţii pecuniare a angajatorului, fostului salariat i se interzice, pe o anumită perioadă, să lucreze cu clienţii angajatorului în cauză."[1163]

S-a precizat că „ar reprezenta o varietate a clauzei de neconcurenţă...mai puţin restrictivă decât cea de neconcurenţă, permiţându-i salariatului să înfiinţeze sau să se angajeze la o societate concurentă"[1164].

[1162] Monica Gheorghe, *art. cit. supra*
[1163] Ion Traian Ştefănescu, *Tratat...., op.cit.*, p. 386
[1164] Felicia Roşioru, *op.cit*, p. 390

O asemena caluză este mai puţin restrictivă[1165] comparativ cu clauza de neconcurenţă, deoarece se referă numai la portofoliul de clienţi

Clauza de rezervă, prin care „depăşindu-se efectele obligaţiei legale de fidelitate faţă de angajator, salariatul se obligă să aibă/ să manifeste un comportament circumspect şi rezervat, favorabil imaginii/prestigiului angajatorului său"[1166], de exemplu să formuleze aprecieri critice sau personale cu privire la aspecte din activitatea angajatorului sau a clientelei acestuia.

Din aceste considerente, clauza de rezervă este considerată legată[1167] de obligaţia de fidelitate. S-a menţionat că poate fi încheiată cu titlu gratuit sau oneros.[1168]

Clauza de restricţie în timpul liber

Se întâlneşte[1169], îndeosebi în contractele individuale de muncă ale unor salariaţi, a căror pregătire de înaltă calificare permite inserarea ei eficientă în situaţii de: calamităţi, avarii, incendii etc.) prin care „părţile stabilesc o perioadă determinată din timpul liber al salariatului în care cel în cauză are obligaţia de a rămâne la domiciliul său ori să anunţe precis unde se află spre a fi în măsură, la cererea angajatorului, să răspundă imediat şi să efectueze operativ o anumită muncă"[1170].

În doctrină[1171] s-a apreciat că „în schimbul acestei obligaţii, angajatorul poate plăti un spor la salariu sau compensa perioada respectivă cu timp liber corespunzător".

S-a subliniat că „trăsăturile care definesc clauza de restricţie de timp liber sunt următoarele: este o clauză permisă de lege; este o clauză specifică contractului individual de muncă; este o clauză negociată, regimul acesteia fiind stabilit de părţi; vizează perioada de repaus, element esenţial al contractului individual de muncă. Clauza de restricţie în timpul liber este legată de instituţia „rămânerii la dispoziţia angajatorului", reglementată de art. 2 pct. 1 din Directiva nr. 2003/88/CE care stabileşte că salariatul prin prezenţa sa la locul de muncă pentru îndeplinirea obligaţiilor contractuale este şi la dispoziţia angajatorului, aspect relevat şi în legislaţia naţională. Astfel, potrivit art. 10 C. muncii „contractul individual de muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze munca pentru şi sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remuneraţii denumite salariu". S-a apreciat că prin termenul „de autoritate" se înţelege drept, putere (asupra altuia sau asupra altora), prerogativă recunoscută în exclusivitate angajatorului concretizată în puterea de directivare, puterea de control şi puterea disciplinară'. Subordonarea juridică este pe deplin justificată având în vedere că salariatul îşi desfăşoară activitatea într-o unitate aparţinând angajatorului său, că el utilizează mijloacele de muncă ale

---

[1165] I.T.Ştefănescu, *Tratat..., 2017, op.cit.*, p. 387
[1166] Ion Traian Ştefănescu, *Tratat...., 2014, op.cit.*, p. 366
[1167] Felicia Roşioru, *op.cit*, p. 390
[1168] A.G.Uluitu, *Clauza de rezervă (de abţinere)*, în I.T.Ştefănescu (coordonator), *Dicţionar de drept al muncii, op.cit.*, p. 60
[1169] D. Moţiu, *op.cit.*,p. 139-140.
[1170] Ion Traian Ştefănescu, *Tratat....2012, op.cit.*, p. 342
[1171] Alexandru Ţiclea, *Tratat de dreptul muncii...2012*, .op.cit, p. 384.

acestuia și că fără o organizare și disciplină a muncii corespunzătoare nu este posibilă o activitate eficientă. De asemenea, art. 53 alin. 2 C. muncii stabilește obligația salariaților de a fi la dispoziția angajatorului, pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare a activității, angajatorul având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activității. Potrivit prevederii legale mai sus menționată, obligația salariatului de a fi la dispoziția angajatorului poate fi determinată fie de culpa angajatorului, fie de motive obiective, ambele motive nefiind imputabile salariațior, motiv pentru care legiuitorul a stabilit în sarcina acestuia obligația de a achita salariaților o indemnizație plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat cu excepția art. 52 alin. 3 C. muncii. Legiuitorul european și cel național nu definește sintagma „a fi la dispoziția angajatorului" ceea ce permite interpretări diferite, putând a se considera că salariatul este la dispoziția angajatorului când fie a rămas în unitate, fie la domiciliu, în doctrina națională exprimându-se opinii diferite cu privire la definirea acestei instituții"[1172]

c) Clauze cu privire la executarea contractului individual de muncă

Clauze cu privire la drepturile de proprietate intelectuală

Din această categorie fac parte[1173] drepturile de autor și drepturile de proprietate industrială.

Potrivit Legii nr. 8/1996 privind drepturile de autor și drepturile conexe[1174], drepturile patrimoniale pentru operele create de către salariat în cadrul unui contract individual de muncă aparțin autorului respectiv.

În cazul în care este reglementată o astfel de clauză contrară, aceste drepturi patrimoniale pot fi cedate de către autor, pentru o perioada determinată, maximum 3 ani, angajatorului (după expirarea perioadei pentru care au fost cedate, ele se vor întoarce la autor)[1175].

În cazul programelor pe calculator sau al operelor fotografice, realizate cu prilejul executării contractului individual de muncă, drepturile patrimoniale de autor revin, de principiu angajatorului, cu excepția cazului în care există o clauză contrară[1176].

Potrivit Legii nr. 64/1991 privind brevetele de invenții[1177], dacă inventatorul este salariat, dreptul la brevetul de invenții aparține:

- fie *unității,* pentru invențiile realizate de salariat în executarea unui contract individual de muncă ce prevede o misiune inventivă încredințată explicit;

[1172] Marioara Țichindelean, *art. cit. supra,* p. 23

[1173] D. Moțiu, *op.cit.,*p. 136

[1174] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 60 din 26 martie 1996, cu modificările ulterioare.

[1175] Radu Răzvan Popescu, *Dreptul muncii, curs universitar,* Editura Universul Juridic, București, 2011, p. 81.

[1176] Ion Traian Ștefănescu, *Tratat...., 2017,op.cit.,* p. 387

[1177] Reublicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 541 din 8 august 2007

- fie *salariatului,* pentru invenţiile realizate în timpul exercitării funcţiei sale, dar fără a avea o misiune inventivă explicită.

Clauza de conştiinţă

Deşi nu este reglementată de lege, dar admisibilă, această clauză „presupune că salariatul este în drept să nu execute un ordin legal de serviciu în măsura în care, dacă l-ar pune în aplicare, acest lucru ar contraveni conştinţei sale"[1178]

Reprezintă acea clauză care „odată inserată în contractul individual de muncă, îl îndreptăţeşte pe salariat să nu execute un ordin legal de serviciu, în măsura în care ar contraveni diverselor opţiunii determinate de conştiinţa sa".[1179]

S-a menţionat că poate fi asimilată[1180] cu o clauză contractuală de excludere a răspunderii disciplinarte a salariatului, dar nu poate fi invocată[1181] de salariat pentru a nu executa o obligaţie legală impusă de o normă imperativă

Clauza de conştiinţă, care poate interveni din motive de ordin: religios, moral, politic, ştiinţific etc. poate fi asimilată cu o clauză contractuală de nerăspundere disciplinară[1182].

Clauza de stabilitate

În doctrină[1183] s-a apreciat că „este vorba de o clauză prin care se urmăreşte să se garanteze salariatului menţinerea funcţiei/postului pe o perioadă certă de timp".

Cu toate că o asemenea clauză ar cade sub incidenţa art. 38 din Codul muncii, în doctrină s-a apreciat că „printr-o asemenea clauză salariatul ar putea să-şi asume obligaţia de a nu denunţa unilateral contractul pe o anumită perioadă de timp, în schimbul acestei obligaţi putând primi o indemnizaţie, restituibilă în cazul încălcării angajamentului asumat".[1184]

Prin intermediul ei, s-a spus[1185] că se limitează, se restrânge dreptul angajatorului de a proceda la concedierea salariatului, care beneficiază astfel de o anumită siguranţă. Angajatorul „nu poate renunţa în totalitate la dreptul de a-l concedia pe salariat, fiind indicat ca în cuprinsul clauzei să fie indicate temeiurile pe baza cărora angajatorul se obligă nu îl concedieze pe salariat, sau să îi plătească salaraitului compensaţia, în caz de nerespectare a clauzei" [1186]

S-a menţionat că, logic clauza de stabilitate produce efecte doar pe perioada de valabilitate a contractului individual de muncă pe durată determinată; ea nu se suprapune integral peste această durată, ci vizează numai o parte din aceasta[1187].

[1178] Septimiu Panainte, *Dreptul individual....*op. cit.,p. 106
[1179] Ion Traian Ştefănescu, *Tratat...., op.cit.,* p. 360
[1180] Felicia Roşioru, *op.cit,* p. 387
[1181] R. Gidro, *op.cit.,* p. 94
[1182] Alexandru Ţiclea, *Tratat de dreptul muncii....op.cit,* p. 397.
[1183] Ion Traian Ştefănescu, *Tratat...., 2017, op.cit.,* p.392.
[1184] Alexandru Ţiclea, *Tratat de dreptul muncii...* .op.cit, p.396.
[1185] O. Ţinca, *art.cit. supra,* p.55.
[1186] Felicia Roşioru, *op.cit,* p. 388
[1187] Monica Gheroghe, *Dreptul individual al muncii, op.cit,* p. 167

Clauza de prelungire

Prin această clauză se stabileşte că „la împlinirea termenului pentru care a fost încheiat un contract de muncă pe durată determinată, se va încheia un nou contract, de acelaşi tip, pe durată determinată sau nedeterminată”.[1188]

S-a subliniat că o asemenea clauză constituie o promisiune de contract care trebuie să îndeplinească toate condiţiile de valabilitate ale oricărui contract, inclusiv să cuprindă elementele fundamentale ale viitorului contract individual de muncă[1189].

Clauza de obiectiv (de rezultat)

Prin intermediul ei, salariatul îşi asumă o obligaţie de rezultat nu doar una de mijloace (de a munci)[1190].

În baza ei salariatul se obligă să obţină în munca sa un rezultat cuantificabil, de exemplu: o anumită cantitate de marfă vândută, un anumit număr de piese, atragerea unui anumit număr de clienţi etc.

În literatura juridică[1191] s-a arătat că această clauză poate fi însoţită de o clauză de succes sau de performanţă, situaţie în care salariatul se obligă ca produsul finit să îndeplinească anumite criterii, precis arătate în conţinutul clauzei, de exemplu să funcţioneze o anumită perioadă de timp.

În cazul îndeplinirii obiectivului „salariatul va beneficia de anumite avantaje suplimentare (în bani sau în natură), în caz contrar nu va putea fi sancţionat de către angajator”[1192].

Aşa cum s-a subliniat în literatura de specialitate, „stabilirea obiectivelor, a indicatorilor de performanţă constituie un drept al angajatorului, singurul în măsura să stabilească organizarea şi funcţionarea unităţii, să adopte cele mai adecvate măsuri organizatorice pentru eficientizarea activităţii sale, eficientizare care se răsfrânge pozitiv asupra rentabilizării unităţii, a competiţiei concurenţiale specifice economiei de piaţa, a dezvoltării în perspectiva”[1193].

Clauza de risc

Dacă executarea contractului individual de muncă implică anumite riscuri deosebite pentru salariat, acesta poate să beneficieze de anumite avantaje suplimentare la care angajatorul înţelege să se oblige contractual”.[1194] Cel în cauză va beneficia de o serie de avantaje[1195]: timp redus de lucru, salarii majorate, sporuri, echipament de protecţie etc.

1188 Ion Traian Ştefănescu, *Tratat....2017, op.cit.*, p. 392.
1189 D. Moţiu, *op.cit.*,p. 139.
1190 Alexandru Ţiclea, *Tratat de dreptul muncii...* .op.cit, p.397.
1191 D. Moţiu, *op.cit.*,p. 138.
1192 Radu Răzvan Popescu, *Dreptul muncii, op. cit, p. 82.*
1193 Gabriela Cristina Frenţiu, *Contractul individual şi contractul colectiv de muncă, Conflictele de muncă,* Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2011, p. 188
1194 Ion Traian Ştefănescu, *Tratat...., 2017, op.cit.*, p. 393
1195 Alexandru Ţiclea, *Tratat de dreptul muncii..* .op.cit, p. 398.

Este specifică salariaţilor care deţin specializări stricte în anumite domenii, cum ar fi de exemplu, în unităţi medicale de boli contagioase[1196], ziarişti -reporteri de război[1197], persoane care lucrează ca bodygouard, etc

Clauza de domiciliu/reşedinţă

Nu se confundă cu clauza de mobilitate. Deşi „în principiu, aceasta nu este valabilă, deoarece angajatorul nu poate, de regulă să impună salariatului ca acesta să aibă domiciliul într-o anumită localitate"[1198], o asemenea clauză apare, cu titlu de excepţie ca posibilă, atunci când este necesară şi rezonabilă, fiind „admisibilă numai în măsura în care există un interes raţional al angajatorului"[1199], justificată prin natura[1200] obligaţiilor salariatului sau prin specificul funcţiei ocupate.

S-a subliniat că o asemenea caluză „poate fi însoţită de o serie de obligaţii asumate de angajator, precum asigurarea unei locuinţe de serviciu asigurarea unui loc de muncă soţului salariatului".[1201]

Clauza de monitorizare

Clauza de monitorizare[1202] permite angajatorului, cu acordul salariatului să monitorizeze utilizarea echipamentelor de lucru puse la dispoziţia salariatului, (autoturism, telefon mobil, calculator, laptop)[1203] cu respectarea prevederilor legale

O asemenea clauză ar mai putea permite permite angajatorului monitorizarea video a salariaţilor la locul de muncă. S-a menţionat că „legislaţia muncii nu se ocupă sub nici o formă de reglementarea acestor aspecte.... problema fiind rezolvată prin dispoziţii adecvate din regulamentul intern"[1204]

Se poate discuta despre utilizarea de camere de supraveghere în toate spatiile deţinute de angajator (inclusiv în cele care nu sunt destinate propriu-zis muncii).

Este firesc ca lucrătorii să fi fost atenţionaţi cu privire la o astfel de posibilitate, deoarece supravegherea constituie o ingerinţă inacceptabila în viaţa privată a persoanei[1205].

O asemenea cerinţă considerăm că trebuie să fie îndeplinită de angajator ca obligaţie de informare a salariatului, fie la încheierea contractului individual de munca, fie pe parcursul executării acestuia, printr-un act adiţional.

În doctrină se mai analizează şi ***clauza de delegare de atribuţii***[1206] care presupune delegarea unui salariat din subordine să preia o parte din atribuţiile

---

[1196] D. Moţiu, *op.cit.*, p. 136
[1197] I.T.Ştefănescu, *Tratat..., 2017, op.cit.*, p. 393
[1198] Felicia Roşioru, *op.cit*, p. 382
[1199] Ion Traian Ştefănescu, *Tratat...., 2017, op.cit.*, p. 389
[1200] O.Ţinca, *Observaţii referitoare la unele clause specific din contractual individual de muncă*, în Revista română de dreptul muncii, nr. 4/2008 pp.17-18
[1201] Felicia Roşioru, *op.cit*, p. 382
[1202] Monica Gheorghe, *Clauza de monitorizare*, în I.T.Ştefănescu (coordonator), Dicţionar de drept al muncii, op.cit., p. 54-55
[1203] Felicia Roşioru, *op.cit*, p. 390
[1204] I.T.Ştefănescu, *Tratat..., 2017, op.cit.*, p. 399
[1205] Dan Ţop, *Dreptul muncii - Dreptul securităţii sociale, op.cit*, p. 126
[1206] Felicia Roşioru, *op.cit*, p. 390

superiorului ierarhic. Prin delegarea de atribuţii se pot[1207] negocia drepturi suplimentare în bani sau în natură pentru salariatul care acceptă atribuţiile suplimentare.

Clauze interzise în legislaţia muncii

În baza principiilor specifice dreptului muncii coroborat cu art. 38 din Codul muncii trebuie să fie considerate ca abuzive[1208] (deci declarate ilegale) următoarele clauze:

- clauza de exclusivitate prin care salariatul s-ar obliga să nu lucreze la nici un alt angajator (adică să nu poată cumula două sau mai multe funcţii). Legislaţia muncii nu impune condiţia ca totalul orelor prestate în temeiul mai multor contracte individuale de muncă să nu depăşească durata maximă a timpului de muncă.

Atâta timp cât legea nu prevede o durată maximă a muncii prestate în caz de cumul, durata care să fie depăşită prin cele două norme întregi de muncă, este legală angajarea unei persoane în baza a două contracte individuale de muncă cu normă întreagă la doi angajatori diferiţi.

O opinie contrară ar încălca dreptul constituţional la muncă şi cel privind libertatea muncii.

- clauza privind extinderea prin act adiţional a obligaţiei de fidelitate a salariatului şi după încetarea contractului individual de muncă este contrară legii deoarece „obligaţia legală de fidelitate nu poate conform legii să producă efecte după încetarea contractului individual muncă, salariatul nu poate să accepte o astfel de operaţiune juridică.. actul adiţional la contractul individual de muncă este lovit de nulitate în ceea ce priveşte efectele sale după încetarea contractului de muncă"[1209].
- clauza prin care salariatul s-ar obliga să nu părăsească unitatea un anumit număr de ani;
- clauza prin care salariaţii ar renunţa la drepturile conferite de lege:
- clauzele penale prin care se agravează răspunderea patrimonială a salariatului, cu privire la răspunderea angajatorului, s-a spus că aceasta „nu suportă limitările valabile în cazul salariatului... fiind compatibilă cu specificul raporturilor de muncă"[1210]
- clauza prin care s-ar da posibilitatea angajatorului de a modifica unilateral, oricând, felul muncii, locul muncii sau salariul:
- clauza prin care s-ar restrânge dreptul salariatului de a demisiona. Contractul individual de muncă încetează, precizează art. 81 alin. 7, la data expirării termenului de preaviz sau la data renunţării totale ori parţiale de către

[1207] Monica Gheroghe, *Dreptul individual al muncii, op.cit,* p. 169
[1208] Ion Traian Ştefănescu, *Tratat...., 2017, op.cit.,* p. 399
[1209] Radu Ştefan Pătru, *Interpretarea consecinţelor neîntrunirii în cuprinsul deciziei de concediere a tuturor elementelor cerute de art. 252 din codul munch şi interpretarea corectă a sensului obligaţiei legale de fidelitate a salariatului faţă de angajator, art cit, supra*
[1210] Septimiu Panainte, *Dreptul individual...*op. cit.,p. 111

angajator la termenul respectiv, fără a însemna, aşa cum s-a apreciat în doctrină[1211], că ar avea loc o încetare a contractului individual de muncă, într-o modalitate „convenită", prin acordul părţilor, căci, renunţându-se expres la termenul de preaviz, încetarea are loc tot în baza demisiei.

În doctrină[1212] s-a apreciat că posibilitatea fostului salariat de a contesta încetarea contractului de muncă prin demisie este foarte redusă din moment ce a avut iniţiativa încetării contractului, în dreptul nostru neexistând ca în dreptul anglo-saxon, instituţia concedierii implicite[1213] care recunoaşte dreptul salariatului care a demisionat de a dovedi că demisia un a fost decât urmarea comportamentului patronului, care a făcut imposibilă continuarea raportului de muncă, şi că în realitate a intervenit o concediere.

- clauza prin care s-ar interzice dreptul părţilor de a se adresa instanţelor judecătoreşti[1214].

Tot exemplificativ, s-a arătat[1215] că sunt cuprinse în categoria clauzelor interzise:

- cele prin care se aduce atingere exerciţiului libertăţii sindicale. Sub această denumire sunt cunoscute unele înţelegeri dintre patronat şi sindicate cu privire la eventualele consecinţe asupra raportului de munca ale refuzului de a adera la un anumit sindicat sau ale excluderii din sindicat. Prin aceste clauze, angajatorul se obligă să angajeze sau să menţină pe un anumit post numai persoane care sunt sau urmează să devină membre ale unui anumit sindicat.

Asemenea înţelegeri patronat – sindicate sunt complet interzise în majoritatea ţărilor europene, dar acceptate în spaţiul anglo-saxon.

Astfel, în sistemul englez şi american de drept se consideră că înţelegerile de tip *close shop* nu îngrădesc efectiv dreptul de a nu fi membru de sindicat. Nimeni nu este propriu-zis constrâns să adere la un sindicat.

Dar angajatorul poate condiţiona ocuparea unui anumit loc de muncă de apartenenţa la un anumit sindicat.

Se practică uneori o dublă condiţionare: persoana va ocupa postul în condiţiile în care există disponibilitatea angajatorului de a o angaja şi disponibilitatea sindicatului de a o admite în rândurile sale.

În planul organismelor internaţionale, chestiunea prevederii explicite a dreptului de neapartenenţă sindicală a constituit un element de divergenţă permanentă între reprezentanţii sindicatelor (care insistau pentru neprevederea expresă a laturii negative a libertăţii muncii) şi reprezentanţii patronatelor (care susţineau necesitatea unei asemenea prevederi).

Într-adevăr, nemembrul sindical se afla în situaţia de a beneficia de roadele unei activităţi la care nu a contribuit şi a unui risc pe care nu şi l-a asumat.

1211 V. Zanfir, *Noul Cod al muncii – evoluţie reală sau formală*, în „Raporturi de muncă", nr. 5/2003,p. 39.
1212 Alexandru Ţiclea, *Tratat... op.cit.*, p. 399.
1213 Raluca Dumitriu, *Doctrina concedierii impicite în dreptul englez*, în Revista de drept comercial nr. 12/2001, p. 70-78.
1214 Radu Popescu, *op.cit*, p. 83
1215 D. Moţiu, *op. cit.*,p. 143

Totuşi, aceasta nu conduce la admisibilitatea clauzelor de tip *close shop*. Clauzele de acest tip sunt interzise atât în contractele individuale, cât şi în cele colective de muncă.

Spre exemplu, o clauză a contractului colectiv de muncă prin care s-ar include în ordinea de priorităţi pentru desfiinţarea posturilor şi calitatea de membru sau nemembru sindical a ocupanţilor acestora ar reprezenta o încălcare a libertăţii sindicale, în latura sa negativă.

- cele prin care s-ar restrânge sau interzice dreptul la grevă;
- clauza de variabilitate, prin care salariatul îşi exprimă acordul asupra posibilităţii angajatorului de a modifica pe parcursul executării contractului individual de muncă, oricând, unilateral, oricare dintre elementele esenţiale ale conţinutului contractului;
- clauza de mobilitate profesională, referitoare la felul muncii, posibil de inserat în contractul individual de muncă în corelaţie şi concomitent cu clauza de formare profesională prin care salariatul îşi exprimă acordul anticipat la schimbarea ulterioară a felului muncii, unilateral de către angajator.

Doctrina[1216] a mai reţinut şi alte clauze considerate ca abuzive, cum ar fi:

- clauza prin care s-ar restrânge sau s-ar anula dreptul salariatului de a pretinde despăgubiri atunci când angajatorul nu îşi îndeplineşte obligaţiile contractuale;
- clauza prin care s-ar conferi exclusiv angajatorului dreptul de a interpreta, obligatoriu, clauzele contractuale;
- clauze prin care s-ar impune restricţii cu privire la administrarea probelor în caz de conflict de muncă.

Inserarea unor astfel de clauze în conţinutul contractului individual de muncă „nu este posibilă din punct de vedere legal, sancţiunea care intervine fiind nulitatea absolută fie a contractului în întregime, fie a clauzei respective"[1217].

În literatura juridică s-a susţinut şi ideea unor clauze mixte, care nu sunt mici legale nici convenţionale[1218].

Utilizarea pactelor comisorii în contractele individuale de muncă este legal interzisă[1219] chiar în situaţia în care concomitent şi în strânsă legătură cu clauza de obiectiv, în unele din aceste contracte se inserează şi un pact comisoriu de gradul IV, cum ar fi cazul clauzei de obiectiv care reprezintă o clauză specifică, nereglementată de Codul muncii, prin care părţile stabilesc ca salariatului să îi revină sarcina de serviciu de a realiza un obiectiv concret, cuantificabil, de interes pentru angajator[1220]. Consecinţele pe care le poate presupune nerespectarea clauzei

---

1216 Ion Traian Ştefănescu, *Tratat..., op.cit.*, p. 368-369

1217 D. Moţiu, *op.cit.*,p. 143

1218 I.T.Ştefănescu, O. Macovei, B. Vartolomei, *Corelaţia dintre obligaţia de fielitate şi clauza de neconcurenţă inserată în contractul individual de muncă*, în Dreptul nr. 11/2005, p. 90-91.

1219 Aurelian Gabriel Uluitu, *Nulitatea pactului comisoriu inserat în contractul individual de muncă*, în Dreptul nr.10/2007, p. 61-65.

1220 O. Macovei, *Conţinutul contractului individual de muncă*, Editura Lumina Lex, 2004, p.310-313.

de obiectiv poate viza în realitate aspecte care ţin de încetarea contractului pentru nerespectarea clauzei de obiectiv poate viza în realitate aspecte care ţin de încetarea contractului individual de muncă pentru necorespundere profesională, dacă neatingerea obiectivului este neculpabilă, dar are legătură cu persoana salariatului, caz în care angajatorul va trebui să urmeze procedura instituită de Codul muncii., neputând fi recunoscută admisibilitatea unui pact comisoriu, indiferent de grad, convenit prin aplicarea art. 1020 şi 942 şi următoarele din Codul civil, soluţie care ar contraveni flagrant cu specificul reglementării regimului juridic al încetării contractului individual de muncă, întrucât asemenea dispoziţii ar fi incompatibile, potrivit art. 295 din Codul muncii, cu modalităţile prevăzute pentru încetarea contractului individual de muncă. Utilizarea pactelor comisorii de gradul IV este nulă absolut şi prin prisma art. 38 din Codul muncii şi totodată trebuie arătat că încetarea de drept a contractului de muncă are caracter expres şi limitativ.

6. Durata contractului individual de muncă

6.1. Consideraţii generale

Corespunzător articolului 12 alin. 1 din Codul muncii, contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată. Regula o reprezintă contractele de muncă pe durată nedeterminată[1221], numai prin excepţie, în condiţiile expres prevăzute de lege., precizează art. 12 alin. 2, contractul individual de muncă se poate încheia şi pe durată determinată.

Curtea Constituţională[1222] a stabilit că legiuitorul are obligaţia pozitiva de a prevedea şi crea cadrul legal necesar în care să se desfăşoare raporturile de muncă. Un element al acestui cadru legal este reprezentat chiar de obligaţia impusa celor doi cocontractanţi – angajator şi angajat – de a încheia contractele individuale de muncă pe durata nedeterminată, derogarea de la această obligaţie putând interveni doar în condiţiile art. 12 alin. 2 şi art. 82-87 din Codul muncii. O atare optică a legiuitorului protejează angajatul şi reprezintă o expresie a ceea ce Curtea, prin Decizia nr. 356 din 5 iulie 2005[1223], a stabilit, şi anume ca, în condiţiile în care, de regulă, între părţile contractului de muncă – angajator şi salariat – există o discrepanţă vădită din punct de vedere al potenţialului economic şi financiar în favoarea celui dintâi, de natură să-i permită a-şi impune punctul de vedere la negocierea clauzelor contractului, statul – şi anume statul de drept, democratic şi social, aşa cum este definită România în termenii art. 1 alin. 3 din Constituţie – este ţinut să intervină legal în sprijinul celui aflat într-o poziţie de inferioritate economică.

[1221] Alexandru Ţiclea, *Tratat..., op. cit.*, p. 377.
[1222] Decizia nr.1237 din 22 septembrie 2011, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 819 din 21 noiembrie 2011
[1223] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 825 din 13 septembrie 2005.

Diferența esențială[1224] pe plan juridic, între contractele de muncă cu durată nedeterminată și cele cu durată determinată constă în condițiile de încetare.

Dacă contractul pe durată nedeterminată poate fi rupt în orice moment de către părți, contractul pe durată determinată își împlinește de regulă termenul și, la data respectivă, el expiră fără să existe demisie sau concediere. În această situație nu mai este necesară emiterea unei decizii (dispoziții) de desfacere a contractului individual de muncă; totuși, măsura poate fi dispusă înainte de data ajungerii la termen pentru motivele prevăzute de art. 61 din Codul muncii.

În literatura juridică s-a subliniat că „și pe plan național, ca și la nivel european - încercarea de a se pune, legislativ, pe același plan contractul individual de muncă pe durată determinată - mai puțin avantajos pentru salariați - cu cel pe durată nedeterminată s-a finalizat cu un eșec. Contractual individual de muncă pe durată nedeterminată a rămas, în continuare, regula, iar contractual de muncă pe durată determinată – excepția”[1225].

6.2. Contractul individual de muncă pe durată determinată

Prin derogare de la regula prevăzută în art. 12 alin. 1, angajatorii au posibilitatea, conform art. 82 din Codul muncii de a angaja, în cazurile și în condițiile acestui cod, personal salariat cu contract individual de muncă pe durată determinată.

Contractul individual de muncă pe durată determinată se poate încheia numai în formă scrisă, cu precizarea expresă a duratei pentru care se încheie. Considerăm că precizarea „că se poate încheia numai în formă scrisă” are în vedere numai durata acestuia, deoarece toate tipurile de contract individual de muncă, inclusiv cele pe durată nedeterminitate au ca obligativitate forma scrisă.

În literatura juridică[1226] se arată că dacă, într-o situație concretă, nu se face dovada că încheierea contractului de muncă s-a efectuat ori era posibilă, potrivit, legii pe durată determinată, se prezumă că raportul juridic de muncă a fost stabilit pe durată nedeterminată. Simpla mențiune în contract că a fost încheiat pe durată determinată, nu produce efecte dacă postul este vacant și prin natura ei munca are un caracter permanent. În consecință, dacă sunt întrunite cerințele imperative ale legii pentru încheierea contractului de muncă pe durată nedeterminată, orice clauză potrivit căreia contractul ar fi fost încheiat pe durată determinată este nulă.

S-a apreciat că „reglementările în materia contractului individual de muncă pe durată determinată, mult mai favorabile pentru angajator decât în perioada anterioară modificării Codului muncii, nu contravin Directivei 1999/70/CE referitoare la Acordul-cadru dintre Uniunea angajatorilor și industriașilor din Europa (U.N.I.C.E),

---

[1224] Dan Țop, *Tratat...*, *op.cit.*, p. 197.

[1225] Ion Traian Ștefănescu, *Principalele aspecte teoretice și practice rezultate din cuprinsul Legii nr. 40/2011 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii,* în Dreptul nr. 7/2011, p. 22

[1226] Sanda Ghimpu, Alexandru Țiclea, *op. cit.*, p. 219.

Centrul European al întreprinderilor cu participaţie publică (C.E.E.P) şi Confederaţia europeană a sindicatelor (C.E.S) asupra muncii cu durată determinată"[1227].

Contractul individual de muncă poate fi încheiat, potrivit art. 83 din Codul muncii pentru o durată determinată numai în următoarele cazuri:

a) înlocuirea unui salariat în cazul suspendării contractului său de muncă, cu excepţia situaţiei în care acel salariat participă la grevă; Pe perioada suspendării contractului individual de muncă, de regulă încheiat pe durată nedeterminată, angajatorul poate înlocui acel salariat cu altul, încheind cu acesta un contract de muncă pe durată determinată, excepţie făcând situaţia celui care participă la grevă, întrucât, dacă ar exista posibilitatea legală a înlocuirii salariaţilor grevişti, atunci greva ar fi lipsită de orice eficienţă şi finalitate[1228]. Cele mai frecvente cazuri sunt cele ale salariaţilor aflaţi în concediu pentru creşterea copilului sau când sunt în incapacitate temporară de muncă datorită bolii sau accidentelor pe o perioadă mai mare de o lună.

b) creşterea şi/sau modificarea temporară a structurii activităţii angajatorului; Textul iniţial se referea la „situaţia creşterii temporare a activităţii unităţii", dispoziţie care deşi foarte generală, avea în vedere nu numai o creştere excepţională de activitate, ci şi de una normală, obişnuită şi ocazională, iar în caz de neînţelegere angajatorul trebuie să dovedească creşterea temporară de activitate, adăugările făcute prin Legea nr. 40/2011 vin să reflecte[1229] situaţia economico-socială actuală, în contextul dinamismului pieţii muncii şi al unor nevoi sporite de forţă de muncă în cazul modificării structurii activităţii angajatorului

c) desfăşurarea unor activităţi cu caracter sezonier; Muncile sezoniere sunt dificil de distins faţă de creşterea temporară de activitate, iar pentru a se da eficienţă acestei situaţii este necesar să fie adoptat un act normativ în acest sens, de regulă o hotărâre a Guvernului[1230]. Asemenea contracte se încheie mai ales în sectorul agricol, forestier, în industria zahărului etc., pentru acele munci care, din cauza condiţiilor naturale sau climaterice, se pot realiza numai în cursul unei anumite perioade de timp, ce nu depăşeşte şase luni (sezonul).

d) în situaţia în care este încheiat în temeiul unor dispoziţii legale emise cu scopul de a favoriza temporar anumite categorii de persoane fără loc de muncă;

e) angajarea unei persoane care, în termen de 5 ani de la data angajării, îndeplineşte condiţiile de pensionare pentru limită de vârstă; S-a apreciat câ o asemenea prevedere „este discriminatorie, deoarece conferă posibilitatea

[1227] Ion Traian Ştefănescu, *Principalele aspecte teoretice...art.cit supra*, p. 22
[1228] Alexandru Ţiclea, *Tratat....op. cit.*, p. 379.
[1229] Dan Ţop, *Codul muncii, modificat şi completat prin Legea. nr. 40/2011, op. cit.*, p.71.
[1230] În dreptul francez sectoarele de activitate unde pot fi utilizate contracte pe durată determinată sunt stabilite prin lege, a se vedea Vasile Popa, Ondina Pană, *Dreptul muncii comparat*, Editura Lumina Lex, Bucureşti, 2003, p. 132.

angajatorului de a încheia un contract individual de muncă pe durată determinată pe criteriul vârstei"[1231]

f) ocuparea unei funcţii eligibile în cadrul organizaţiilor sindicale, patronale sau al organizaţiilor neguvernamentale, pe perioada mandatului;

g) angajarea pensionarilor care, în condiţiile legii, pot cumula pensia cu salariul;

h) în alte cazuri prevăzute expres de legi speciale ori pentru desfăşurarea unor lucrări, proiecte sau programe.

Astfel, Legea nr. 72/2007[1232] privind stimularea încadrării în muncă a elevilor şi studenţilor prevede că elevii şi studenţii pot fi încadraţi în muncă numai cu contracte individuale de muncă pe durată determinată, şi numai în condiţiile prevăzute de art.81 lit. e din fostul Cod al muncii[1233], fiind un caz expres prevăzut printr-o lege specială, sau Legea nr. 258/2007[1234] privind practica elevilor şi studenţilor, care în art. 21, arată că pe perioada de practică (care reprezintă activitatea desfăşurată de elevi şi studenţi, în conformitate cu planul de învăţământ, şi care are drept scop verificarea aplicabilităţii cunoştinţelor teoretice însuşite de aceştia în cadrul programului de instruire), partenerul de practică[1235] îl poate angaja pe practicant, conform legislaţiei în vigoare, pe baza unui contract de muncă pe durată determinată, prin negocierea remuneraţiei

Articolul 82 alin. 3 din Codul muncii prevede expres posibilitatea prelungirii contractului individual de muncă pe durată determinată care poate fi prelungit, condiţiile prevăzute mai sus, şi după expirarea termenului iniţial, cu acordul scris al părţilor, pentru perioada realizării unui proiect, program sau unei lucrări.

S-a ridicat în doctrină[1236], problema dacă prelungirea unui contract pe durată determinată, cu acordul scris al părţilor, pentru perioada realizării unui proiect, program sau lucrări, conform art. 80 alin. 3, se poate realiza numai atunci când este vorba despre un singur contract sau şi atunci când este vorba despre ultimul contract din cadrul celor 3 care se pot încheia între aceleaşi părţi.

În opinia profesorului I T Ştefanescu - folosind şi argumentul că art. 80 alin. 3 este formulat la singular - „este posibil să fie prelungit atât un unic contract, de sine stătător, cât şi ultimul contract succesiv respectiv, cel de-al treilea din suita de contracte posibile între aceleaşi părţi. *Ratio legis* impune, în ambele situaţii, aceeaşi soluţie. Fie într-un caz, fie în celălalt, contractul este pe cale să înceteze de drept (ajungându-se la termenul pentru care a fost încheiat) şi proiectul sau programul ori lucrarea nu s-a finalizat".

1231 Felicia Roşioru, *op.cit*, p.445

1232 Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 217 din 30 martie 2007.

1233 Dan Țop, *Codul muncii modificat şi completat prin OUG nr. 55/2006, op. cit.*, p. 67.

1234 Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I nr. 493 din 24 iulie 2007.

1235 Partenerul de practică este o societate comercială, o instituţie centrală ori locală sau orice altă persoană juridică ce desfăşoară o activitate în corelaţie cu specializările cuprinse în nomenclatorul Ministerului Educaţiei, Cercetării şi Tineretului şi care poate participa la procesul de instruire practică a studenţilor şi elevilor.

1236 Ion Traian Stefanescu, S. Beligrădeanu, *Principalele aspecte teoretice şi practice... art.cit. supra*,p. 22.

Reglementarea din 2003 prevedea o durată maximă a contractului individual de muncă pe durată determinată de 18 luni, pentru ca în 2005 să fie extinsă la 24 de luni, în prezent, art. 84 din Codul muncii precizând că un asemenea tip de contract nu poate fi încheiat pe o perioadă mai mare de 36 de luni[1237].

Cu privire la această problemă s-a spus „contractele de muncă pe durată determinată sunt permise pe o perioadă mai mică în România decât în: Cehia, Danemarca, Germania, Luxemburg, Polonia, Portugalia. Durata este similară în Belgia, Bulgaria, Spania, Suedia. Durata acestor contracte este mai mare decât în ţara noastră în Marea Britanie, Austria, Norvegia, Ungaria, Japonia".[1238]

S-a arătat[1239] că prin prelungirea duratei pentru care poate fi încheiat un contract individual de muncă, ca şi prin toate celelalte modificări propuse a fi aduse cu privire la regimul juridic al contractului individual de muncă pe durată determinată, se creează cadrul legal necesar pentru implementarea efectivă şi utilizarea acestor contracte pe durată determinată, fără a mai exista constrângerile care le făceau de cele mai multe ori imposibil de implementat în practică.

Durata maximă totală a contractelor pe durată determinată încheiate între aceleaşi părţi pot fi de 5 ani[1240] (60 de luni, rezultând din adunarea duratei maxime a primului contract de 36 de luni, cu durata celor două prelungiri posibile de 12 luni fiecare)

În cazul în care contractul individual de muncă este încheiat pentru a înlocui un salariat al cărui contract este suspendat sau pentru executarea unei lucrări, durata contractului va expira la momentul încetării motivelor ce au determinat suspendarea contractului individual de muncă al salariatului titular sau la momentul realizării lucrării pentru care a fost încheiat.

Verificarea aptitudinilor salariatului poate fi făcută în perioada de probă, în acest sens, art. 85 din Codul muncii arătând că „salariatul încadrat cu contract individual de muncă pe durată determinată poate fi supus unei perioade de probă, care nu va depăşi:

a) 5 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mică de 3 luni;
b) 15 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă cuprinsă între 3 şi 6 luni;
c) 30 de zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni;
d) 45 de zile lucrătoare în cazul salariaţilor încadraţi în funcţii de conducere, pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni".

În conformitate cu art. 82 alin. 4, între aceleaşi părţi se pot încheia succesiv cel mult 3 contracte individuale de muncă pe durată determinată.

[1237] Dan Ţop, *Dreptul muncii - Dreptul securităţii sociale, op.cit,* p. 136-137
[1238] Ion Traian Ştefănescu, S. Beligrădeanu, *Principalele aspecte teoretice şi practice... art.cit. supra,*p. 21.
[1239] Dan Ţop, *Dreptul muncii - Dreptul securităţii sociale, op.cit,* p. 137
[1240] Felicia Roşioru, *op.cit,* p.443

Deoarece ponderea în România cu privire la contractele pe durată determinată, era 1,1% din total contractelor individuale de muncă, iar reglementările în materie din Codul muncii nu permiteau un dinamism al relaţiilor de muncă, prin modificarea adusă de Legea nr. 40/2011 nu mai prevede[1241] un număr maxim de prelungiri ce pot opera în privinţa contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată, şi nici o perioadă maximă pe durata căreia poate fi prelungit acest contract, acesta putând fi practic prelungit ori de câte ori este necesar, şi pentru orice durată cerută de realizarea unui proiect, program sau o lucrare.

Totodată, se prevede ca şi anterior care sunt considerate contracte succesive, respectiv contractele individuale de muncă pe durată determinată încheiate în termen de 3 luni de la încetarea unui contract de muncă pe durată determinată numai că, în plus acestea nu pot avea o durată mai mare de 12 luni fiecare.

În literatura juridică, s-a subliniat că „dispoziţia din art. 289 alin. 3 din Legea nr. 1/2011[1242], conform căreia cadrele didactice pensionate pot încheia contracte individuale de muncă pe durată determinată de un an succesive, care pot fi reînnoite fără limită şi fără a fi justificate din motive obiective, încalcă dispoziţiile cuprinse în clauza 5 pct. 1 din Acordul - Cadru, incluse în dreptul comunitar prin Directiva 1999/70".[1243]

În doctrină[1244] s-a subliniat că „dreptul muncii român nu cunoaşte instituţia reclarificării contractelor pe durată determinată, ca în dreptul francez sau german şi nu stabileşte nici consecinţele încălcării de către angajator sau de comun acord cu salariatul a condiţiilor şi cazurilor când se poate încheia un asemenea contract, astfel că soluţia care se impune este aplicarea art. 57 din Codul muncii şi totodată constituie contravenţia din art. 260 lit. d din codul muncii, inspectorii de muncă au dreptul să ceară angajatorului înlăturarea neregulilor constate.

Cu toate acestea, chiar în condiţiile abrogării art. 84 alin. 1 din textul iniţial al Codului muncii, judecătorul naţional (român), pentru a asigura respectarea priorităţii dreptului european în materie, este în drept a „recalifica" al patrulea atare contract individual de muncă succesiv, încheiat conform art. 289 alin. 3 din Legea nr. 1/2011, ca fiind, de această dată, încheiat pe durată nedeterminată"[1245]

Angajatorii sunt obligaţi conform art. 86 din Codul muncii să informeze salariaţii angajaţi cu contract individual de muncă pe durată determinată despre locurile de muncă vacante sau care vor deveni vacante, corespunzătoare pregătirii lor profesionale, şi să le asigure accesul la aceste locuri de muncă în condiţii egale cu cele ale salariaţilor angajaţi cu contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată.

[1241] Dan Ţop, *Codul muncii, modificat şi completat prin Legea. nr. 40/2011, op. cit.*, p.70.
[1242] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 18 din 10 ianuarie 2011.
[1243] Ovidiu Ţinca, *Comentarii referitoare la unele dispoziţii legale privind contractul individual de muncă pe durată determinată,* în Dreptul nr..9/2011, p. 70
[1244] Alexandru Ţiclea, *Reflecţii privind contractul individual de muncă încheiat pe durată determinată în lumina reglementărilor Uniunii Europene,* în Dreptul nr. 5/2012, p. 197-209.
[1245] Ovidiu Ţinca, *Comentarii referitoare la unele dispoziţii legale privind contractul individual de munca pe durata determinată,* în Dreptul nr. 9/2011, p. 79.

Această informare se face printr-un anunţ afişat la sediul angajatorului, iar o copie a anunţului se transmite de îndată sindicatului sau reprezentanţilor salariaţilor

În art. 87 din Codul muncii se prevede expres egalitatea de tratament în privinţa tuturor salariaţiilor, în sensul că salariaţii cu contract individual de muncă pe durată determinată nu vor fi trataţi mai puţin favorabil decât salariaţii permanenţi comparabili, numai pe motivul duratei contractului individual de muncă, cu excepţia cazurilor în care tratamentul diferit este justificat de motive obiective.

S-a spus că „prevederile art. 82-87 din Codul muncii nu reglementează toate aspectele raportului de muncă izvorât din încheierea unuki contract individual de muncă pe durată determinată, ci cuprind doar norme derogatorii, specifice acestui contract"[1246].

Prin salariat permanent comparabil, art. 87 alin. 2 din Codul muncii are în vedere salariatul al cărui contract individual de muncă este încheiat pe durată nedeterminată şi care desfăşoară aceeaşi activitate sau una similară, în aceeaşi unitate, avându-se în vedere calificarea/aptitudinile profesionale.

Atunci când nu există un salariat cu contract individual de muncă încheiat pe durată nedeterminată comparabil în aceeaşi unitate, precizează art. 87 alin. 3, se au în vedere dispoziţiile din contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, reglementările legale în domeniu.

S-a subliniat că „reglementările în materia contractului individual de muncă pe durată determinată, mult mai favorabile pentru angajator decât în perioada anterioară modificării Codului muncii, nu contravin Directivei 1999/70/CE referitoare la Acordul-cadru dintre Uniunea angajatorilor şi industriaşilor din Europa (U.N.I.C.E), Centrul European al întreprinderilor cu participaţie publică (C.E.E.P) şi Confederaţia europeană a sindicatelor (C.E.S) asupra muncii cu durată determinată"[1247].

6.3. Contractul individual de muncă cu timp parţial

În Codul muncii din 2003, a fost reglementată pentru prima dată, o nouă formă de contract individual de muncă, contractul individual de muncă cu timp parţial[1248], care permite o mai bună conciliere între viaţa personală a lucrătorului şi constrângerile profesionale; considerată o formă flexibilă de prestare a muncii[1249].

În doctrină, un asemenea contract este considerat un contract individual de muncă special[1250].

[1246] Felicia Roşioru, *op.cit*, p.447

[1247] I.T.Ştefănescu, *art .cit.supra*, p. 22.

[1248] În reglementarea acestui contract, legiuitorul român a avut în vedere: Convenţia Organizaţiei Internaţionale a Muncii nr.175 din anul 1994 (neratificată de România) şi Recomandarea nr.182 din acelaşi an referitoare la munca cu timp parţial; Directiva Uniunii Europene nr. 97/81 referitoare la Acordul cadru asupra muncii cu timp parţial încheiat între Uniunea Angajatorilor Industriaşilor din Europa, Confederaţia Europeană a Sindicatelor, Centrul European al întreprinderilor cu Participaţie Publică.

[1249] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic.....* 2017, *op. cit.*, p. 580

[1250] Alexandru Ţiclea, *Tratat... op.cit.*, p. 369-372

S-a apreciat în literatura de specialitate că munca pe timp parţial prezintă o serie de avantaje[1251]. În primul rând permite îmbinarea activităţii salariale cu studiile sau formarea profesională ori cu respectarea sarcinilor familiale. În al doilea rând permite, totodată, salariaţilor în vârstă să se acomodeze cu lipsa de activitate după pensionare. În al treilea rând pentru patroni şi unităţile lor, apare ca una din tehnicile suple ce asigură valorificarea echipamentelor tehnice prin prelungirea orarelor de muncă, creşterea productivităţii (randamentul fiind considerat mai bun); ea apare şi ca un mijloc de combatere a absenteismului.

În ţările europene este cunoscută o formă specială de muncă pe timp parţial denumită „job saharing". Ea presupune că un post cu timp normal de muncă este împărţit între 2 sau mai mulţi lucrători care îşi stabilesc prin înţelegerea lor orarul de muncă, fără intervenţia patronului. Ei se obligă să se înlocuiască reciproc în caz de nevoie, important fiind ca activitatea să se desfăşoare în permanenţă[1252].

Potrivit dreptului european (Directiva 97/81 din 15 decembrie 1975[1253]), este încadrat cu timp parţial acel salariat a cărui durată normală de lucru, calculată săptămânal sau în medie pe un an, este inferioară duratei muncii prestate de salariatul încadrat pe timp integral

Codul muncii din 2003 prevedea o limită minimă a duratei programului de lucru în cazul contractelor individuale de muncă cu timp parţial. Astfel, programul de lucru trebuie să fie corespunzător unei fracţiuni de normă de cel puţin 2 ore zi, iar durata săptămânală de lucru a unui salariat angajat cu contract de muncă pe timp parţial este inferioară celei a unui salariat cu normă întreagă, comparabil fără a putea fi mai mică de 10 ore (art.101 alin. 1 şi 3)[1254]. Reformularea art. 101 alin. 1 prin modificarea Codului muncii din 2006 a dat posibilitatea de a lucra cu contract individual, indiferent cât de scurt[1255] – o oră pe zi, şapte ore pe săptămână, şi introduce o nouă noţiune, cea de „salariat cu fracţiune de normă".

S-a subliniat că munca cu timp parţial poate fi prestată voluntar, salariatul solicitând un asemenea timp de muncă din raţiuni familiale sau profesionale, sau în temeiul unei dispoziţii legale (cazul persoanei pensionate pentru invaliditate de gradul III) [1256]

Salariatul cu fracţiune de normă este potrivit art. 103 din Codul muncii, salariatul al cărui număr de ore normale de lucru, calculate săptămânal sau ca medie lunară, este inferior numărului de ore normale de lucru al unui salariat cu normă întreagă comparabil.

[1251] Alexandru Ţiclea, *Contractul individual de muncă pe timp parţial*, în „Revista română de drept al muncii", nr. 3/2002, p.32-35.

[1252] Ovidiu Ţinca, *op. cit.*. p.52.

[1253] Bernard Teyssie, *Droit europeen du travail*, 2-iéme édition, Litec, Paris, 2002, p. 203-207.

[1254] În Belgia, Legea din 3 iulie 1978 stabileşte că durata săptămânii de lucru în cazul contractului pe timp parţial nu poate fi inferioară unei treimi din durata săptămânală normală de muncă a salariatului din aceeaşi întreprindere.

[1255] Dan Ţop, *Tratat... op. cit.*, p. 205.

[1256] Felicia Roşioru, *op.cit*, p.449

Ţinând seama de inexistenţa unei durate minime legale, s-a ajuns la concluzia că s-ar putea crea dificultăţi în practică[1257] sau situaţii aberante, cum ar fi comensurarea duratei în minute, însă nu se poate spune că legiuitorul, care a lăsat la latitudinea integrală a părţilor stabilirea duratei, nu avut în vedere nici o durată minimă[1258], în opinia noastră această durată minimă trebuie exprimată tot în ore (zilnic, săptămânal, lunar), altfel, dacă s-ar stabili numai o fracţiune dintr-o oră zilnic ar fi evident că un asemenea contract ar fi fondat pe o cauză fictivă, sancţiunea fiind nulitatea

Angajatorul poate, corespunzător art. 104 alin. 1 din Codul muncii, încadra salariaţi cu fracţiune de normă prin contracte individuale de muncă pe durată nedeterminată sau pe durată determinată, denumite contracte individuale de muncă cu timp parţial. Contractul individual de muncă cu timp parţial se încheie (art. 104 alin. 2) numai în formă scrisă.

În alin. 3 al articolului 104 se defineşte salariatul comparabil ca fiind salariatul cu normă întreagă din aceeaşi unitate, care are acelaşi tip de contract individual de muncă, prestează aceeaşi activitate sau una similară cu cea a salariatului angajat cu contract individual de muncă cu timp parţial, avându-se în vedere şi alte considerente, cum ar fi vechimea în muncă şi calificarea/aptitudinile profesionale.

Atunci când nu există un salariat comparabil în aceeaşi unitate, se au în vedere precizează art. 104 alin. 4, dispoziţiile din contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, reglementările legale în domeniu.

Contractul individual de muncă cu timp parţial cuprinde, conform art. 105 alin. 1 din Codul muncii, în afară elementelor prevăzute la art. 17 alin. 3, următoarele:

a) durata muncii şi repartizarea programului de lucru;

b) condiţiile în care se poate modifica programul de lucru;

c) interdicţia de a efectua ore suplimentare, cu excepţia cazurilor de forţă majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecinţelor acestora.

În legislaţia italiană sunt prevăzute trei forme[1259] ale contractului de muncă în timp parţial: part-time orizontale (când perioada de lucru este determinată pentru fiecare zi); part-time verticale (când perioada de lucru este determinată pentru fiecare săptămână sau lună a anului); part-time misto, care reprezintă o variantă combinată a primelor modalităţi

În dreptul francez, posibilitatea modificării repartizării zilnice a timpului de muncă nu este posibilă decât dacă acest lucru este prevăzut în contract[1260], iar această modificare trebuie adusă la cunoştinţa salariatului în cauză cu cel puţin 7 zile înainte, acesta putând refuza programul propus din motive obiective, fără ca acest refuz să fie considerat abatere sau să ducă la desfacerea contractului.

[1257] Alexandru Ţiclea, *Tratat... ,op.cit.*, p. 370.

[1258] I.T. Ştefănescu, *Tratat... 2014, op. cit.*, p. 527.

[1259] Luisa Galantino, *Diritto del Lavoro*, editore G.Giappicheli, Torino, 2003, p. 129.

[1260] Jean Maurice Verdier, Alain Coeuret, Marie Armelle Souriac, *Droit du travail*, Dalloz, Paris, 2002, p. 444.

În situaţia în care într-un contract individual de muncă cu timp parţial nu sunt precizate elementele prevăzute la alin. 1 al art. 105, contractul se consideră a fi încheiat pentru normă întreagă.

Articolul 106 alin. 1 din codul muncii, asemenea Codului muncii francez (în art. L 212-4) prevede că salariatul încadrat cu contract de muncă cu timp parţial se bucură de drepturile salariaţilor cu normă întreagă, în condiţiile prevăzute de lege şi de contractele colective de muncă aplicabile.

Această egalitate nu este absolută, existând diferenţieri determinate tocmai de durata timpului de lucru diferită a celor două categorii de salariaţi[1261], art. 106 alin. 2 precizând expres că drepturile salariale se acordă proporţional cu timpul efectiv lucrat, raportat la drepturile stabilite pentru programul normal de lucru.

Ordonanţa Guvernului nr. 4/2017 pentru modificarea şi completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal[1262] a prevăzut că de la 1 august 2017, pentru contractele part-time, angajatorii datorează la stat CAS şi CASS la nivelul salariului minim brut (1.450 lei), iar nu proporţional cu salariul efectiv.

Angajatorul este obligat potrivit art. 107 alin. 1 din Codul muncii ca, în măsura în care este posibil, să ia în considerare cererile salariaţilor de a se transfera fie de la un loc de muncă cu normă întreagă la unul cu fracţiune de normă, fie de la un loc de muncă cu fracţiune de normă la un loc de muncă cu normă întreagă sau de a-şi mări programul de lucru, în cazul în care apare această oportunitate.

Mai mult decât atât, conform alin. 2, angajatorul este obligat să informeze la timp cu privire la apariţia unor locuri de muncă cu fracţiune de normă sau cu normă întreagă, pentru a facilita transferurile de la normă întreagă la fracţiune de normă şi invers. Această informare se face printr-un anunţ afişat la sediul angajatorului, iar o copie a anunţului se transmite de îndată sindicatului sau reprezentanţilor salariaţilor, situaţie care reflectă principiul general al protecţiei multilaterale a salariaţilor.

Angajatorul asigură, prevede art. 107 alin. 4 din Codul muncii, în măsura în care este posibil, accesul la locuri de muncă cu fracţiune de normă la toate nivelurile, mai ales că nu există aşa cum s-a precizat în doctrină[1263] salariaţii pot să treacă de la un program cu normă întreagă la o fracţiune de normă şi invers.

6.4. Contractul de muncă la domiciliu

Excesiv de succinte, şi mai restrictive[1264], dispoziţiile din Codul muncii (art. 108-110) referitoare la munca la domiciliu, sunt în concordanţă în linii mari cu reglementări din alte state europene în aceeaşi materie.

Reglementările în materie din alte state europene, inclusiv Convenţia nr. 177 (1996) a O.I.M., neratificată de România (deşi reglementarea din Codul muncii

[1261] Alexandru Ţiclea, *Tratat...op. cit.*, p. 372.
[1262] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 598 din 25 iulie 2017.
[1263] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic.... 2017, op.cit.*, p.586
[1264] O. Ţinca, *Contractul individual de muncă la domiciliu,* în Dreptul nr. 8/2003, p. 34.

poate permite României să o ratifice)[1265], prevăd posibilitatea prestării muncii şi în alt loc stabilit de salariat, cu condiţia ca acesta să nu aparţină angajatorului.

În sensul Convenţiei[1266], nu prezintă importanţă provenienţa mijloacelor de muncă şi a materiilor prime utilizate în procesul muncii, dar este important ca lucrătorul să nu dispună de gradul de autonomie şi independenţă economică necesară pentru a fi considerat lucrător independent. Sunt consideraţi salariaţi cu munca la domiciliu, potrivit art. 108 alin. 1 din Codul muncii, acei salariaţi care îndeplinesc, la domiciliul lor, atribuţiile specifice funcţiei pe care o deţin.

Posibilitatea salariaţilor, ca expresie a manifestării libertăţii părţilor să îndeplinească la domiciliul sau la reşedinţa lor atribuţiile specifice funcţiei (postului) pe care o deţin, particularitate care ne duce la concluzia, aşa cum s-a arătat în doctrină că suntem în prezenţa „unui contract de muncă de tip special (particular)" [1267] sau „un contract având ca particularitate[1268] principală faptul că munca se execută la domiciliul salariaului.

În vederea îndeplinirii sarcinilor de serviciu ce le revin, salariaţii cu munca la domiciliu se precizează în art. 108 alin. 2 din Codul muncii, îşi stabilesc singuri programul de lucru.

Angajatorul este în drept să verifice, conform art. 108 alin. 3 din Codul muncii, activitatea salariatului cu munca la domiciliu, în condiţiile stabilite prin contractul individual de muncă, deci nu este vorba de o libertate absolută a salariatului, ci el desfăşoară munca la domiciliu sub autoritatea angajatorului[1269].

Din reglementarea Codului muncii nu rezultă o evidenţă specială pe care angajatorul ar trebui să o ţină în legătură cu munca pe care o încredinţează salariatului, produsele pe care le recepţionează de la acesta etc., iar formularea din art. 106 lit. b din Codul muncii, conform căreia în contractul de muncă trebuie să se prevadă „modalitatea concretă de realizare a controlului" angajatorului, este prea generală[1270], impunându-se completări ale legislaţiei muncii în acest sens.

Contractul individual de muncă la domiciliu se încheie precizează art. 109 din Codul muncii, numai în formă scrisă (care este reglementată în majoritatea ţărilor europene)[1271] şi conţine, în afară elementelor prevăzute la art. 17 alin. 3, următoarele:

b) programul în cadrul căruia angajatorul este în drept să controleze activitatea salariatului său şi modalitatea concretă de realizare a controlului;

c) obligaţia angajatorului de a asigura transportul la şi de la domiciliul salariatului, după caz, al materiilor prime şi materialelor pe care le utilizează în activitate, precum şi al produselor finite pe care le realizează.

1265 I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic.... 2014, op.cit.*, p.327
1266 Ovidiu Ţinca, *Contractul... op. cit.*, p. 41.
1267 I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic... 2014, op.cit.*, p.326.
1268 I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic.... 2017, op.cit.*, p.354
1269 Dan Ţop, *Tratat... op.cit.*, p. 28.
1270 Ovidiu Ţinca, *Contractul... op. cit.*, p. 42.
1271 Ana Ştefănescu, *Munca la domiciliu şi telemunca. Drept intern şi comparat*, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2011, p. 41

Chiar dacă nu se amintește nimic în dispozițiile Codului muncii, despre suportarea cheltuielilor pe care le face salariatul în procesul muncii (electricitate, încălzire, apă etc.) și nici despre suportarea contravalorii transporturilor materiilor prime sau a produselor finite, este evident că, de regulă, asemenea cheltuieli vor fi suportate de angajator pentru a nu se ajunge la o diminuare drastică a veniturilor salariale.

Salariatul cu munca la domiciliu se bucură, în aplicarea principiului nediscriminării[1272], în conformitate cu dispozițiile art. 110 alin. 1 din Codul muncii, de toate drepturile recunoscute prin lege și prin contractele colective de muncă aplicabile salariaților al căror loc de muncă este la sediul angajatorului.

Față de reglementări mai vechi[1273] și de dispozițiile similare din alte state europene (Codul muncii francez, Codul elvețian al Obligațiilor, Legea din 14 martie 1951, modificată în 2001 din Germania etc.), s-a susținut[1274] că noul cadru creat de desfășurare a muncii la domiciliu este mai restrictiv, și în sensul că nu se prevede posibilitatea ca cei în cauză să fie ajutați de membrii de familie, ori o asemenea situație, chiar dacă nu este expres prevăzută de lege, nu îi este interzis ajutorul pe care membrii familiei i l-ar putea da pentru a putea executa în bune condițiuni contractul de muncă încheiat.

Deși nu este reglementată expres ca posibilitate existentă (așa cum este cazul în Franța)[1275], considerăm că nimic nu se opune ca cel încadrat cu munca la domiciliu să poată folosi un auxiliar salariat, mai ales că dispozițiile din Codul muncii prevăd că prin contractele colective de muncă aplicabile se pot stabili și alte condiții specifice privind munca la domiciliu

Prin contractele colective de muncă și/sau prin contractele individuale de muncă se pot stabili, se arată expres de art. 110 alin. 2 din Cod, și alte condiții specifice privind munca la domiciliu, în conformitate cu legislația în vigoare.

Prestarea muncii la domiciliu poate să se rezulte și dintr-o prevedere legală expresă[1276], cum este cazul Hotărârii Guvernului nr. 670/2003[1277], conform căreia asistentul maternal profesionist se ocupă de creșterea, îngrijirea și educarea copiilor încredințați, la domiciliul său.

S-a menționat că „problema muncii suplimentare nu se poate pune în termenii acordării de timp liber sau a unui spor la salariu"[1278] după cum este reglementată munca suplimentară în Codul muncii.

[1272] Felicia Roșioru, *op.cit*, p. 454

[1273] Potrivit art. 5 din HCM nr. 1956/1970 privind folosirea muncii la domiciliu, în prezent abrogat, cel care presta munca la domiciliu putea fi ajutat de membrii familiei sale (soțul, soția, copii), fără a folosi însă muncă salariată.

[1274] Ovidiu Ținca, Contractul individual de muncă la domiciliu, în „Revista Dreptul" nr. 8/2003, p. 42.

[1275] I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic....* 2012, *op. cit.*,p. 303.

[1276] Alexandru Țiclea,*Tratat.. op. cit.*, p. 374.

[1277] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 443 din 23 iunie 2003.

[1278] I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic.... 2017, op.cit.*, p.356

6.5. Telemunca

La nivel internaţional, nici normele Organizaţiei Internaţionale a Muncii (convenţiile şi recomandările) şi nici cele ale Uniunii Europene (regulamentele şi directivele) nu fac referiri cuprinzătoare la acest fel de muncă[1279].

Necesitatea unei reglementari corespunzătoare a activităţii de telemuncă a fost în repetate rânduri dezbatută în doctrina juridică de specialitate[1280].

După o propunere legislativă[1281] de modificare şi completare a capitolului IX din Codul muncii privind „munca la domiciliu" prin adăugarea a patru noi articole (art. 107^1-107^4) prin care să fi definită telemunca şi stabilite drepturile şi obligaţiile telesalariatului, a fost adoptată Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activităţii de telemuncă[1282].

Anterior, în legislaţia română a muncii nu există nici o reglementare referitoare la telemuncă, totuşi s-a apreciat[1283] că reprezintă o formă de desfăşurare a muncii recentă, caracterizată prin faptul că salariatul îşi desfăşoară activitatea, cu regularitate în afară sediului angajatorului, utilizându-se tehnologiile informatice aflate în legătură cu reţeaua informatică a angajatorului[1284].

S-a mai spus şi că „asistăm la o revoluţie care este de presupus că va genera mutaţii la fel de importante ca cea industrială: o revoluţie digitală. Digitalizarea muncii tinde să modifice structural modul în care aceasta este organizată juridic.... Digitalizarea are importante efecte pozitive asupra raportului lucrător/angajator şi asupra vieţii personale a celor care lucrează. Ea conduce la posibilitatea armonizării vieţii profesionale cu cea de familie; un lucrător care nu mai este constrâns să fie la locul de muncă la o anumită oră beneficiază de o flexibilitate temporală care ii va permite îndeplinirea atribuţiilor de familie, creşterea şi educarea copiilor, îngrijirea persoanelor vârstnice din familie sau respectarea bioritmului personal în desfăşurarea activităţii...Cu deosebire, digitalizarea are meritul de a permite includerea pe piaţa muncii a unor persoane cu dezabilităţi, a căror deplasare la locul de muncă ar fi fost altminteri anevoioasă sau imposibilă. Şi chiar pentru persoanele care nu au dificultăţi locomotorii, ea constitute o uşurare a zilei de lucru, prin înlăturarea timpului petrecut in trafic, în deplasarea la locul de muncă"[1285].

1279 Brânduşa Vartolomei, *Telemunca - o nouă formă de organizare a muncii* în Dreptul nr. 2/2008, p. 62-70.

1280 I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de dreptul muncii*, ediţia a III-a, Editura Universul juridic, Bucureştii, 2014, p. 329; Dan Ţop, Lavinia Savu, *Necesitatea* reglementării în legislaţia românească a contractului de muncă la distanţă, în „Fiat Iustitia", nr. 1/2015, pp. 129-133

1281 Proiect de lege nr. 109 din 10 februarie 2014 privind modificarea şi completarea Codului muncii, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea 1, nr. 173 din 11 martie 2014

1282 Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea 1, nr. 296 din 2 aprilie 2018

1283 Dan Ţop, *Tratat de dreptul muncii....2008, op,cit*, p. 35.

1284 O. Macovei, *Conţinutul contractului individual de muncă*, Editura Lumina Lex, Bucureşti, 2004, p. 178.

1285 Raluca Dimitriu, *Dreptul muncii. Anxietăţi ale prezentului*, Editura Rentrop & Straton, Bucureşti, 2016, p. 445

Mai trebuie precizat că la nivel internaţional, nici normele Organizaţiei Internaţionale a Muncii (convenţiile şi recomandările) şi nici cele ale Uniunii Europene (regulamentele şi directivele) nu fac referiri cuprinzătoare la acest fel de muncă[1286].

La nivel european în 16 iulie 2002 a fost încheiat însă, între U.N.I.C.E. – din partea patronatului – şi U.E.A.P.M.E, C.E.E.R şi C.E.S. – din partea organizaţiilor profesionale ale salariaţilor – Acordul-cadru asupra telemuncii[1287]. El are ca scop „modernizarea organizării muncii, incluzând angajamente flexibile de a munci şi pentru a realiza echilibrul necesar între flexibilitate şi securitate"[1288].

Contractul individual de muncă având ca obiect telemuncă este definit în Acord ca reprezentând „o formă de organizare sau/şi de realizare a muncii utilizând tehnologiile informatice în cadrul unui contract sau a unei relaţii de muncă, în care munca – ce ar putea fi realizată, în egală măsură, în localurile angajatorului – este efectuată în afară acestora, în mod regulat" (art. 2 alin. l)[1289].

Reglementarea naţională privind telemunca[1290] arată în art. 1 că reglementează „modalitatea de desfăşurare a activităţii de către salariat în regim de telemuncă" aplicabilă „în domeniile de activitate în care este posibilă desfăşurarea activităţii în regim de telemuncă".

S-a spus că„ dând expresie acestui obiectiv, al flexibilizării reglementărilor naţionale în domeniul raporturilor de muncă dar şi al îmbinării în mod armonios a vieţii profesionale a salariatului cu cea de familie, dispoziţiile cuprinse în Legea nr. 81/2018 alcătuiesc – ca şi în cazul contractului de ucenicie la locul de muncă şi al stagiului – o reglementare specială în raport cu cea cuprins în Codul muncii"[1291].

Telemunca este definită de art. 2 ca „forma de organizare a muncii prin care salariatul, în mod regulat şi voluntar, îşi îndeplineşte atribuţiile specifice funcţiei, ocupaţiei sau meseriei pe care o deţine, în alt loc decât locul de muncă organizat de angajator, cel puţin o zi pe lună, folosind tehnologia informaţiei şi comunicaţiilor".

Sistemul de drept din Ungaria defineşte telemunca ca fiind acea activitate executată pe o bază regulată în alt loc decât sediul angajatorului şi care să nu aparţină acestuia din urmă, prin intermediul computerului sau a altor mijloace

1286 Brânduşa Vartolomei, *art. cit. supra*, p. 62-70.

1287 I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de dreptul muncii...op. cit.*, 2017, p. 357.

1288 O. Ţinea, Preocupări pentru amplificarea dialogului social în Uniunea Europeană, *Acordul-cadru asupra telemuncii*, în „Revista de drept comercial" nr. 5/2003, p. 64.

1289 În doctrina economică telemunca a fost definită ca „munca efectuată de o persoană aflata într-un loc diferit de persoana (persoanele) care o supraveghează direct şi/sau o plătesc pentru munca efectuată" (P. Vervest, A. Dunn, *llow io ww customers in the digital world,* Springer, Germania, 2000) sau ca reprezentând „utilizarea tehnologiei telecomunicaţiilor pentru a înlocui, complet sau parţial, deplasarea spre locul de muncă şi înapoi acasă". Sunt însă definiţii care nu acoperă specificul juridic al telemuncii (a se vedea, în acest sens, G. Duval, H. Jacot, *Le travail dans la societe de l'information,* Editions Liaisons, Paris, 2000).

1290 Dan Ţop,, *Regulatory of the teleworking activities in Romania*, în Revue Européenne du droit social nr. 3 (40) 2018, pp. 26-33

1291 Brînduşa Teleoaca Vartolomei, *Reglementarea activităţii de telemuncă prin Legea nr. 81/2018,* în Revista română de dreptul muncii, nr.2/2018, p. 46

informatice, produsul muncii fiind expediat prin mijloace electronice;; În Lituania, sub egida unui contract individual de telemuncă „un telesalariat poate executa atribuţiile de serviciu în alte locuri decât sediul angajatorului, prin utilizarea computerului şi internetului; în Luxemburg telemunca este definită ca o formă specială de organizare sau executare a sarcinilor în contextul unui contract de angajare utilizând tehnologia informaţiei şi comunicaţiei pentru a exercita în afara sediului angajatorului – şi în special la reşedinţa salariatului – muncă pe care ar fi putut s-a presteze la sediul angajatorului"[1292].

Din Legea naţională ar rezulta următoarea concluzie[1293] cu privire la modul în care se poate presta telemunca: în baza unui contract individual de muncă şi cu un unic fel al muncii constând exclusiv în telemuncă; în baza unui singur contract individual de muncă cu un fel al muncii bivalent: telemuncă şi alte atribuţii de serviciu diferite ca natură (şi care se exercită în timpul rămas după prestarea telemuncii); în baza a două contracte individuale de muncă, adică în cumul de funcţii la acelaşi angajator....nimic nu se opune ca, în fapt, cumulul de funcţii să existe şi la angajatori diferiţi.

Caracterul voluntar al telemuncii este consacrat în majoritatea reglementărilor în concordanţă cu normele Acordului-cadru european în materia telemuncii, de exemplu, în Franţa, Acordul naţional privind activitatea de telemuncă, aplicabil în toate sectoarele economiei, stabileşte ca prestarea activităţii de telemuncă să cuprindă o bază voluntară atât pentru angajator, cât şi pentru salariat, iar în Italia, contractul colectiv de muncă din sectorul public reglementează implicarea voluntară în aranjamente de telemuncă[1294].

S-a menţionat că „în orice domeniu în care este posibilă activitatea în regim de telemuncă se poate practica potrivit acordului părţilor. Este de reţinut că telemunca se poate desfăşura numai în baza calităţii de salariat, ca parte într-un contract individual de muncă. Nu poate fi, aşadar, şi un funcţionar public"[1295].

Se introduce o categorie nouă, şi anume cea de telesalariat, care poate fi orice salariat care desfăşoară activitatea în condiţiile legi privind telemunca.

Rezultă că, *sine qua non,* telesalariaţii trebuie să aibă cunoştinţe în domeniul tehnologiei informaţiei şi, mai mult, să fie în măsură să utilizeze mijloacele moderne de comunicare.

Activitatea de telemuncă poate fi desfăşurată prin încheierea unui contract individual de muncă care să prevadă expres această modalitate de prestare a muncii, ori potrivit art. 3 alin. 1 prin act adiţional la contractul individual de muncă existent.

1292 Mihalea Elena Marica, *Contractul individual de muncă privind activitatea de telemuncă în context legislativ intern şi european. Elemente de drept comparat,* în Revista română de dreptul muncii, nr.2/2018, p. 84

1293 Brînduşa Teleoaca Vartolomei, *Reglementarea activităţii de telemuncă...art.cit,* p. 50

1294 Mihalea Elena Marica,, *art. cit.,* pp.85-86

1295 Brînduşa Teleoaca Vartolomei, *Reglementarea activităţii de telemuncă...art.cit,* p. 50

„Tipurile de contracte pot fi oricare dintre cele reglementate de Codul muncii (pe durată nedeterminată și cu timp de lucru integral ori parțial, pe durată determinată și cu timp de lucru integral ori parțial, cu timp parțial)”[1296].

Deși nu se menționează expres este evident că un asemenea contract nu poate fi încheiat decât în formă scrisă cerută doar *ad probationem.*, referirea la acordul de voință al părților nu poate decât să sublinieze caracterul consensual al contractului, principiul consensualismului fiind un principiu fundamental al dreptului muncii, simpla manifestare de voință este nu numai necesară, ci și suficientă pentru ca actul juridic civil (contractul individual de muncă) să ia naștere în mod valabil.

Asa cum am menționat anterior reglemntarii în discutie „pentru ambele părți telemunca are caracter eminamente voluntar; atât angajatorul, cât și salariatul pot să formuleze o ofertă cu privire la prestarea muncii în această formă. Oricare dintre părți, în funcție de interesul concret, poate să refuze sau să accepte oferta. Așadar, este deplin aplicabil, și în acest caz, principiul libertății de voință”[1297].

În situația în care s-ar încheia un act adițional la un contract individual de muncă existent, art. 3 alin. 2 prevede că „refuzul salariatului de a consimții la prestarea activității în regim de telemuncă nu poate constitui motiv de modificare unilaterală a contractului individual de muncă și nu poate constitui motiv de sancționare disciplinară a acestuia”.

Din interpretarea acestui text de lege se poate desprinde concluzia că unui salariat nu i se poate modifica locul de muncă fără consimțământul său, fiind de fapt o aplicație a art. 41 alin. 1 din Codul muncii potrivit căruia contractul individual de muncă nu poate fi modificat decât prin acordul ambelor părți. Totodată, un eventual refuz al salariatului de a desfășura activitatea de telemuncă, nu poate constitui motiv de sancționare disciplinară și cu atât mai puțin de concediere.

Deoarece locul muncii este întotdeauna în afara sediului angajatorului, art. 4 alin. 1 prevede că programul de lucru al telesalariatului este stabilit de comun acord cu angajatorul „în conformitate cu prevederile contractului individual de muncă, regulamentului intern și/sau contractului colectiv de muncă aplicabil”.

Conform art. 9 din Acord, în principiu, telesalariații își administrează singuri timpul de lucru ținând cont de dispozițiile legale, contractuale – colective sau individuale – sau de reglementările interne existente la nivelul angajatorului în această materie[1298].

Anterior acestei reglementări, în literatura de specialitate[1299] s-a susținut că această formă de desfășurarea a muncii nu se poate efectua și la domiciliul salariatului deoarece presupune afectarea unui spațiu special care să nu fie accesibil

---

1296 Idem
1297 Dan Țop, *Tratat de dreptul muncii ....2015, op.cit*, p. 270
1298 Ibidem, p. 279
1299 O. Macovei, *op..cit.*, p. 181.

oricui, iar activitatea se realizează prin intermediul mijloacelor informatice instalate şi întreţinute de angajator.

Desigur că o asemenea susţinere nu are justificare, fiind apreciată ca eronată[1300] deoarece prevederile legale nu interzic desfăşurarea activităţii de telemuncă la domiciliul salariatului, iar ceea ce nu este expres interzis înseamnă că este permis, iar pe de altă parte nu există o identitate perfectă cu contractul de muncă la domiciliu, cu excepţia locului muncii. Chiar dacă locul muncii poate fi şi domiciliul salariatului, aşa cum s-a arătat în doctrină[1301], telemunca se identifică uneori cu munca la domiciliu, obiectul[1302], conţinutul dar mai ales finalitatea celor două contracte individuale de muncă sunt total diferite, reglementările cuprinse în Legea nr.81/2018 configurează un regim juridic specific acestui tip de contract[1303].

Trebuie precizat că sistemul de drept din Olanda, a optat pentru reglementarea activităţii de tip telemuncă, doar sub forma prestării activităţii de la domiciliul telesalariatului şi nu în alt loc[1304]

S-a subliniat că „activitatea de telemuncă nu trebuie confundată cu munca la domiciliu care, potrivit art. 108 C. muncii, are în vedere îndeplinirea de către salariat la domiciliul său a atribuţiilor specifice funcţiei pe care o deţine. Deşi ambele presupun exercitarea atribuţiilor corespunzătoare funcţiei ocupate de salariat în afara locului de muncă organizat în cadrul unităţii, ceea ce diferenţiază esenţial munca la domiciliu de telemuncă o reprezintă, în cazul telemuncii, prestarea unei munci cu mijloace informatice în afara locului de muncă din interiorul unităţii, salariatul putându-şi desfăşura activitatea în orice alt loc decât la domiciliul său. Pe cale de consecinţă, munca la domiciliu este strict limitată la domiciliul salariatului în timp ce telemunca se poate presta atât la domiciliul salariatului, cât şi în alte locuri din afara unităţii dar prin utilizarea de mijloace informatice. Date fiind similitudinile existente între aceste două tipuri de contracte de muncă ar fi fost util ca legiuitorul român să le reglementeze *in extenso*, în Codul muncii, unde sunt prevăzute şi alte contracte cu regim special'[1305].

Din prevederile art. 4 alin. 2 conform căreia la solicitarea angajatorului şi cu acordul în scris al telesalariatului cu normă întreagă, acesta poate efectua muncă suplimentară se desprind următoarele consecinţe:

- munca suplimentară nu poate fi prestată decât de salariaţii cu norma întreagă., nefiind de conceput pentru salariaţii cu timp parţial;
- deoarece Legea cu privire la activitatea de telemuncă este o lege specială în raport cu prevederile Codului muncii, excepţiile prevăzute de art. 120 alin. 2 privind situaţia de forţă majoră sau de lucrări urgente destinate

1300 I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de dreptul muncii... 2014*, op. cit.,p.329
1301 Alexandru Ţiclea, *Tratat de drept al muncii,*..... 2015, op.cit., p. 377
1302 Ana Ştefănescu, *Forme de prestare a muncii la domiciliu*, în Revista română de dreptul munciii, nr. 3/ 2008, p. 76
1303 Brînduşa Teleoaca Vartolomei, *Reglementarea activităţii de telemuncă...art.cit*, p. 46
1304 Mihalea Elena Marica,, *art. cit.*, p. 87
1305 Brînduşa Teleoaca Vartolomei, *Reglementarea activităţii de telemuncă...art.cit*, pp. 50-51

prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident, nu își găsesc aplicare. Și în aceste cazuri este necesar acordul în scris al salariatului;

- dacă în Codul muncii nu se precizează ce forma trebuie să îmbrace acordul telesalariatului pentru a efectua ore suplimentare, Legea telemuncii prevede necesitatea acordului în scris.
- nu sunt aplicabile nici dispozițiile art. 122 alin.1 din Codul muncii care dau posibilitatea compensării prin ore libere plătite, singura posibilitate fiind plata corespunzătoare a orelor efectuate peste programul normal de muncă.

În Slovacia și Republica Cehă, Codul muncii stabilește că telesalariații nu pot pretinde compensații pentru orele suplimentare, pentru munca de noapte, din zilele de sărbători legale sau din weekend. O situație similară sub acest aspect relevă și reglementările din Danemarca, unde acordul colectiv pentru sectorul de servicii financiare (*collective agreement for the financial services sector*) statuează că telesalariații nu sunt îndreptățiți să primească „extra supplements" dacă își organizează timpul de muncă în afara programului normal de lucru precizat în acordul colectiv[1306].

S-au făcut și următoarele precizări[1307]: sunt aplicabile, în completare, ca drept comun, prevederile referitoare la munca suplimentară cuprinse în art. 120-124 C. muncii cu mențiunea că acordul salariatului trebuie dat numai în scris [spre deosebire de art. 120 alin. (2) C. muncii din care se deduce că un astfel de acord poate fi și verbal]; totodată, cerința ca telesalariatul să poată presta ore suplimentare numai dacă lucrează cu normă întreagă – greu de înțeles strict rațional – este identică cu cea cuprinsă în art. 105 alin. (1) lit. b) C. muncii (care interzice prestarea muncii suplimentare în cazul contractului individual de muncă cu timp parțial). Se adaugă însă și interdicția referitoare la contractul de muncă pe durată determinată.

Angajatorul este în drept, prevede art. 4 alin. 3 să verifice activitatea telesalariatului, în condițiile stabilite prin contractul individual de muncă, regulamentul intern și/sau contractul colectiv de muncă aplicabil, în condițiile legii.

Este o prevedere în mare parte similară cu cea referitoare la verificarea activității salariatului cu munca la domiciliu, în situația telesalariatului condițiile în care poate avea loc verificare putând fi prevăzute atât în regulamentul intern cât și în contractul colectiv de muncă aplicabil.

S-a menționat și că „pe măsura ce se extinde în toate sferele vieții profesionale, digitalizarea poate conduce la o evoluție neașteptata a raportului de subordonare; lucrătorul este în permanent contact digital cu angajatorul, deci practic este sub permanentul control al acestuia"[1308]

[1306] Mihalea Elena Marica, *art. cit.*, p. 90
[1307] Brîndușa Teleoaca Vartolomei, *Reglementarea activității de telemuncă...art.cit*, p. 47
[1308] Raluca Dimitriu, *Dreptul muncii. Anxietăți ale prezentului,op.cit.* p. 447

Trebuie menţionat ca s-a renunţat la prevederea din proiect potrivit căreia în perioada de probă telesalariatul trebuie să lucreze doar la sediul angajatorului.

Contractul individual de muncă pentru salariaţii care desfăşoară activitatea de telemuncă se încheie şi se modifică prevede art. 5 alin. 1 în condiţiile prevăzute de Legea nr. 53/2003 – Codul muncii. De altfel, art. 10 din Legea privind activitate de telemuncă dispune că dispoziţiile legii privind activitatea de telemuncă se completează cu prevederile Legii nr. 53/2003.

Importante sunt prevederile art. 5 alin. 2 care completează de fapt art. 17 alin. 3 din Codul muncii privind obligaţia de informare a salariatului. Astfel, în cazul activităţii de telemuncă, contractul individual de muncă conţine, în afara elementelor prevăzute la art. 17 alin. 3 din Legea nr. 53/2003, următoarele[1309]:

a) precizarea expresă că salariatul lucrează în regim de telemuncă;

b) perioada şi/sau zilele în care telesalariatul îşi desfăşoarăactivitatea la un loc de muncă organizat de angajator;

c) locul/locurile desfăşurării activităţii de telemuncă, convenite de părţi.

Deşi teoretic telesalariatul şi-ar putea desfăşura activitatea oriunde ar acces la internet, în concret locul sau locurile de muncă vor fi stabilite prin contract încheiat sau actul adiţional la contractul de muncă aflat în executare.

d) programul în cadrul căruia angajatorul este în drept să verifice activitatea telesalariatului şi modalitatea concretă de realizare a controlului;

e) modalitatea de evidenţiere a orelor de muncă prestate de telesalariat;

f) responsabilităţile părţilor convenite în funcţie de locul/locurile desfăşurării activităţii de telemuncă, inclusiv responsabilităţile din domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă în conformitate cu prevederile art. 7 şi 8;

g) obligaţia angajatorului de a asigura transportul la şi de la locul desfăşurării activităţii de telemuncă a materialelor pe care telesalariatul le utilizează în activitatea sa, după caz;

h) obligaţia angajatorului de a informa telesalariatul cu privire la dispoziţiile din reglementările legale, din contractul colectiv de muncă aplicabil şi/sau regulamentul intern, în materia protecţiei datelor cu caracter personal, precum şi obligaţia telesalariatului de a respecta aceste prevederi;

i) măsurile pe care le ia angajatorul pentru ca telesalariatul să nu fie izolat de restul angajaţilor şi care asigură acestuia posibilitatea de a se întâlni cu colegii în mod regulat;

j) condiţiile în care angajatorul suportă cheltuielile aferente activităţii în regim de telemuncă.

S-a menţionat că „analiza formulărilor utilizate la lit. a) şi b) evidenţiază concluzia că locul muncii salariatului care lucrează în regim de telemuncă nu este unic (altfel spus, pot fi, concomitent, şi mai multe locuri de muncă)"[1310].

[1309] Brînduşa Teleoaca Vartolomei, *Reglementarea activităţii de telemuncă...art.cit*, p. 47
[1310] Brînduşa Teleoaca Vartolomei, *Ibidem*, p. 49

Telesalariatul beneficiază (art. 6 alin. 1) de toate drepturile recunoscute prin lege, prin regulamentele interne şi contractele colective de muncă aplicabile salariaţilor care au locul de muncă la sediul sau domiciliul angajatorului[1311].

Prin contractele colective de muncă aplicabile şi/sau prin contractele individuale de muncă şi regulamentele interne se pot stabili, prevede art. 6 alin. 2, şi alte condiţii specifice privind telemunca în conformitate cu Legea nr. 53/2003 şi cu Legea dialogului social nr. 62/2011. „S-ar putea înscrie în această logică prevederi referitoare la perioada de probă, clauza de neconcurenţă, durata inegală a timpului de muncă, programul individualizat de muncă, prime, sporuri, durata majorată a concediului de odihnă ş.a"[1312].

Cu toate că locul muncii nu este unul organizat de angajator ci de telesalariat[1313]angajatorul are următoarele obligaţii specifice (art.7) privind securitatea şi sănătatea în muncă a telesalariatului:

a) să asigure mijloacele aferente tehnologiei informaţiei şi comunicaţiilor şi/sau echipamentele de muncă sigure necesare prestării muncii, de exemplu conexiune la internet, calculator sau laptop etc., cu excepţia cazului în care părţile convin altfel;
b) să instaleze, să verifice şi să întreţină echipamentul de muncă necesar, cu excepţia cazului în care părţile convin altfel;
c) să asigure condiţii pentru ca telesalariatul să primească o instruire suficientă şi adecvată în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă, în special sub formă de informaţii şi instrucţiuni de lucru, specifice locului de desfăşurare a activităţii de telemuncă se utilizării echipamentelor cu ecran de vizualizare[1314]: la angajare, la schimbarea locului de desfăşurare a activităţii de telemuncă, la introducerea unui nou echipament de muncă, la introducere a oricărei noi proceduri de lucru[1315].

Acordul-cadru precizează expres (art. 8 alin. 1) că angajatorul este răspunzător de respectarea normelor şi instrucţiunilor privind sănătatea şi securitatea în muncă, acestuia îi revine obligaţia de a-l informa pe telesalariat despre politica sa în această materie.

Telesalariatul trebuie să îşi desfăşoare activitatea, potrivit art. 8 alin. 1, în conformitate cu pregătirea şi instruirea sa, precum şi cu instrucţiunile primite din partea angajatorului, astfel încât să nu expună la pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională atât propria persoană, cât şi alte persoane care pot fi afectate de acţiunile sau omisiunile sale în timpul procesului de muncă.

1311 Potrivit art. 4 din Acordul-cadru telesalariaţii beneficiază de aceleaşi drepturi şi le revin aceleaşi obligaţii ca şi celorlalţi salariaţi ai angajatorului

1312 Brînduşa Teleoacă Vartolomei, *Reglementarea activităţii de telemuncă...art.cit,* p. 48

1313 Alexandru Ţiclea, Tratat..., op.cit, p. 378

1314 Cerinţele de utilizare a ecranelor de vizualizare sunt prevăzute în Directiva nr. 90/270/C.E.E., publicată în „Jurnalul Oficial al Uniunii Europene" nr. L 156 din 21 iunie 1990.

1315 Potrivit art.7 din Acordul-cadru, angajatorului îi revine obligaţia de a furniza, a instala şi de a întreţine echipamentele pe care telesalariatul urmează să le folosească în desfăşurarea activităţii, cu excepţia situaţiei în care telesalariatul utilizează propriul echipament tehnic

Ca urmare a posibilităţii telesalariaţilor de a lucra din orice loc ales de aceştia, care poate fi chiar un spaţiu deschis publicului larg (având-se aici în vedere ipoteza în care telesalariatul alege să-şi presteze atribuţiile de serviciu dintr-un parc, cafenea, aeroport sau chiar din mijloacele de transport) o evaluare reală din partea angajatorului a potenţialelor probleme şi a modului general de risc a celor care practică telemuncă, este aproape imposibil de realizat.[1316]

În mod deosebit, în scopul realizării acestor obiective, telesalariatul are conform art. 8 alin. 2 următoarele obligaţii:

a) să informeze angajatorul cu privire la echipamentele de muncă utilizate şi la condiţiile existente la locurile desfăşurării activităţii de telemuncă şi să îi permită acestuia accesul, în măsura în care este posibil, în vederea stabilirii şi realizării măsurilor de securitate şi sănătate în muncă, necesare conform clauzelor din contractul individual de muncă ori în vederea cercetării evenimentelor;

b) să nu schimbe condiţiile de securitate şi sănătate în muncă de la locurile în care desfăşoară activitatea de telemuncă;

c) să utilizeze numai echipamente de muncă care nu prezintă pericol pentru securitatea şi sănătatea sa;

d) să îşi desfăşoare activitatea cu respectarea dispoziţiilor privind obligaţiile lucrătorilor, aşa cum sunt ele prevăzute în Legea securităţii şi sănătăţii în muncă nr. 319/2006, cu modificările ulterioare, precum şi în conformitate cu clauzele contractului individual de muncă;

e) să respecte regulile specifice şi restricţiile stabilite de către angajator cu privire la reţele de internet folosite sau cu privire la folosirea echipamentului pus la dispoziţie[1317].

Potrivit Acordului-cadru, în executarea obligaţiilor de serviciu orice salariat ia cunoştinţă de informaţii confidenţiale, iar în cazul telesalariatului, dispoziţiile legale şi convenţionale referitoare la obligaţia de a păstra secretul de serviciu sunt, întru totul, aplicabile (art. 5).

Pentru aplicarea şi verificarea condiţiilor de muncă ale telesalariatului, reprezentanţii organizaţiilor sindicale la nivel de unitate ori reprezentanţii salariaţilor, au acces , prevede art. 9 alin. 1, la locurile de desfăşurare a activităţii de telemuncă, în condiţiile stipulate în contractul colectiv de muncă sau contractul individual de muncă, ori regulamentul intern, după caz.

Acordul – cadru prevede că însuşi telesalariatul poate solicita, din raţiuni proprii, efectuarea unei inspecţii la locul în care îşi desfăşoară activitatea, adică la domiciliul său.

1316 Mihalea Elena Marica,, *art. cit.*, p. 87

1317 În Acordul-cadru este precizată şi interdicţia pentru telesalariat de a difuza prin Internet materiale ilicite (art. 7 alin. 6). Termenul „ilicit" trebuie înţeles, în opinia noastră, în sens larg; el încorporează şi componenta difuzării unor documente, informaţii, materiale imorale care ar fi difuzate prin Internet (iar nu numai a celor care contravin legii).

Pentru verificarea aplicării şi respectării cerinţelor legale din domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă şi al relaţiilor de muncă, reprezentanţii autorităţilor competente au acces (art. 9 alin.2) la locurile de desfăşurare a activităţii de telemuncă, în condiţiile stipulate în Legea nr. 108/1999 pentru înfiinţarea şi organizarea Inspecţiei Muncii, republicată, cu modificările ulterioare.

În Slovenia, organizarea telemuncii la domiciliu de către angajator este precedată de o notificare în acest sens către Inspectoratul de Muncă, care are prerogative de control asupra locului de muncă în care telesalariatul urmează să-şi presteze activitatea, având posibilitatea legală chiar de a interzice desfăşurarea acestui tip de muncă, dacă există motive temeinice care pun în pericol sănătatea telesalariatului[1318].

În cazul în care locul de desfăşurare a activităţii telesalariatului este la domiciliul acestuia, accesul se acordă conform art. 9 alin. 3, doar în urma notificării în avans a telesalariatului şi sub rezerva consimţământului acestuia.

Acordul cadru prevde că, având în vedere faptul că telesalariatul îşi desfăşoară activitatea într-un alt loc de muncă decât cel de la sediul unităţii, inclusiv la domiciliul său, angajatorului îi revine obligaţia de a respecta viaţa privată a acestuia (art. 6).

Nu se precizează ce termen ar trebui să fie stipulat în notificare, în lipsa unei asemenea cerinţe considerăm că acesta nu poate fi decât unul rezonabil care să facă posibilă exprimarea manifestării de voinţă a telesalariatului.

Nu sunt menţionate prevederi exprese privind formarea profesională a telesalariatului, în schimb Acordul cadru arată că spre deosebire de salariaţii care îşi desfăşoară activitatea în interiorul unităţii, telesalariaţii beneficiază de dreptul la formare profesională corespunzător acestei forme de organizare a muncii bazate pe utilizarea unor echipamente tehnice deosebite şi pe necesitatea cunoaşterii de către salariat a tuturor specificaţiilor tehnice ale acestora (art. 10).

Astfel, formarea profesională a telesalariaţilor se circumscrie necesităţii de a cunoaşte şi de a stăpâni cu prioritate acele informaţii şi tehnici utile aducerii la îndeplinire a atribuţiilor de serviciu prin intermediul tehnologiilor informatice şi de comunicare moderne.

Telesalariaţii din Italia beneficiază prin lege de aceleaşi oportunităţi de dezvoltare şi promovare a carierei profesionale şi sunt îndreptăţiţi la calificare tehnică şi organizaţională specifică[1319].

Formarea profesională poate să vizeze şi alte aspecte ale vieţii profesionale, dar, înainte de toate, pentru a putea ocupa un loc de muncă ce presupune utilizarea unor tehnologii informatice-şi de comunicare moderne, salariatul trebuie să facă dovada că stăpâneşte aceste modalităţi de prestare a muncii[1320].

[1318] Mihalea Elena Marica,, *art. cit.*, p. 87
[1319] Ibidem
[1320] Dan Ţop, Tratat de dreptul muncii ....2015, op.cit, p. 279

S-a subliniat[1321] că nu există dispoziţii legale specifice nici cu privire la încetarea contractului individualde muncă. Ca atare, în aceste ipoteze se aplică normele dreptului comun cuprinse în Codul muncii [aşa cum se specifică expres în art. 5 alin. (1) şi, cu titlu general, în art. 10 din Lege]. Precizarea este, fără dubiu, necesară, deoarece art. 278 alin. (2) C. muncii – cu privire la aplicarea sa cu titlu de drept comun altor raporturi juridice de muncă – se referă „numai la celeneîntemeiate pe un contract individual de muncă". Altfel spus, în lipsă de text expres cuprins în această Lege, aplicarea Codului muncii, ca drept comun, nu ar fi fost posibilă.

Regimul juridic sancţionator este stabilit în Lege, calificând fapte drept contravenţie, cu plata aferentă a unei amenzi de 10.000 lei pentru fiecare telesalariat al cărui contract de muncă nu respectă prevederile legale[1322].

Legea reglementează, potrivit unei tehnici legislative deja împământenite[1323], un numărde şapte contravenţii [art. 11 lit. a)-g)].

Constituie contravenţie şi se sancţionează, potrivit art. 11, următoarele fapte:

a) nerespectarea dispoziţiilor art. 5 alin. 2 lit. a), referitoare la obligaţia de a prevedea în mod expres în contractul individual de muncă sau în actul adiţional la acesta prestarea unei activităţi în regim de telemuncă, cu amendă de 10.000 lei pentru fiecare persoană (telesalariat);

b) desfăşurarea activităţii în regim de telemuncă fără respectarea prevederilor art. 3 alin. 1, cu amendă de 5.000 lei. Nu se precizează că amenda se va da pentru fiecare salariat găsit de inspectorii de muncă în astfel de situaţie;

c) nerespectarea prevederilor art. 4 alin. 2,cu privire la acordul scris al telesalariatului pentru a efectua muncă suplimentară, cu amendă de 5.000 lei;

d) încheierea contractului individual de muncă fără stipularea clauzelor prevăzute la art. 5 alin. 2 lit. b) – j), cu amendă de 5.000 lei;

e) nerespectarea prevederilor art. 7 lit. a) referitoare la obligaţia angajatorului de a asigura mijloacele aferente tehnologiei informaţiei şi comunicaţiilor şi/sau echipamentele de muncă sigure necesare prestării muncii, cu excepţia cazului în care părţile convin altfel, cu amendă de 2.000 lei;

f) nerespectarea prevederilor art. 7 lit. b) referitoare la obligaţia angajatorului de a instala, verifica şi întreţine echipamentul de muncă necesar, cu excepţia cazului în care părţile convin altfel, cu amendă de2.000 lei;

g) nerespectarea prevederilor art. 7 lit. c) referitoare la obligaţia angajatorului de a asigura condiţii pentru ca telesalariatul să primească o instruire suficientă şi adecvată în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă, în special sub formă de informaţii şi instrucţiuni de lucru, specifice locului de desfăşurarea a activităţii de telemuncă şi utilizării echipamentelor cu ecran de vizualizare: la angajare, la schimbarea locului de desfăşurarea a

[1321] Brîndușa Teleoacă Vartolomei, *Reglementarea activităţii de telemuncă...art.cit*, p. 50
[1322] Mihalea Elena Marica,, *art. cit.*, p. 84
[1323] Brîndușa Teleoacă Vartolomei, *Reglementarea activităţii de telemuncă...art.cit*, p. 50

activităţii de telemuncă, la introducerea unui nou echipament de muncă, la introducerea oricărei noi proceduri de lucru, cu amendă de 2.000 lei.

Se poate observa că nu se întâlnesc în Legea privind activitatea de telemuncă decât amenzi stabilite în cuantum fix[1324], nu şi sub forma unor limite de amenzi.

S-a spus că,, aplicarea acestor texte legale, respectiv cele de la lit. e) şi f), ridică următoarea problemă: ce anume se înţelege prin faptul că în locul obligaţiilor angajatorului de a organiza, şi, respectiv, de a întreţine echipamentele de muncă părţile „ar conveni altfel". Raţional, soluţia este una singură: dacă obligaţiile în cauză sunt asumate de către telesalariat, înseamnă că, în astfel de cazuri, nu s-ar putea antrena răspunderea contravenţională a angajatorului"[1325].

Constatarea contravenţiilor şi aplicarea sancţiunilor se face, prevede art. 12 alin. 1, de către inspectorii de muncă.

Contravenientul poate (art. 12 alin.2) achita în termen de cel mult 48 de ore de la data încheierii procesului-verbal de constatare ori, după caz, de la data comunicării acestuia, jumătate din cuantumul amenzilor prevăzute la art. 11lit. b) – g), agentul constatator făcând menţiune despre această posibilitate în procesul-verbal de constatare.

Contravenţiilor prevăzute de legea privind activitatea de telemuncă le sunt aplicabile dispoziţiile Ordonanţei Guvernului nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravenţiilor, aprobată cu modificări şi completări prin Legea nr. 180/2002.

Trebuie precizat ca asemenea contravenţii nu cad sub incidenta Legii prevenirii nr. 270/2017[1326], deoarece nu sunt menţionate în Anexa nr. 1 a Hotărârii Guvernului nr.33/2018 privind stabilirea contravenţiilor care intră sub incidenţa Legii prevenirii nr. 270/2017, precum şi a modelului planului de remediere[1327]. Cu alte cuvinte, amneziile contravenţionale se vor aplica de la prima constatare a faptelor, fără ca angajatorul să beneficieze de un termen pentru a remedia situaţia potrivit unui plan de remediere.

Aplicarea Legii cu privire la activitatea de telemuncă urmează să confirme dacă prevederile sale răspunde într-o măsura mai mare sau mai mică aşteptătorilor angajatorilor şi salariaţilor interesaţi de o asemenea formă de organizare flexibilă a muncii. Un rol important pentru dezvoltarea telemuncii în România îl are şi Asociaţia Româna pentru Telelucru şi Teleactivităţi.

S-a mai spus că „reglementarea activităţii de telemuncă scoate în evidenţă un adevăr, în opinia noastră, de necontestat: raţiunea care l-a condus pe legiuitor la adoptarea acestei Legi este greu de înţeles....în spiritul corectitudinii ştiinţifice aplicată cerinţelor practice se impune apreciat tranşant că legiuitorul a adoptat un act normativ conceput cu o mare doză de superficialitate... suntem de părere că ar fi util, în virtutea specificului muncii telesalariatului, să se reglementeze cu precizie

---

[1324] Dan Ţop, *Regulatory of the teleworking activities in Romania, art. cit.*,p. 32
[1325] Brînduşa Teleoacă Vartolomei, *Reglementarea activităţii de telemuncă...art.cit,* p. 50
[1326] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea 1, nr. 1037 din 28 decembrie 2017
[1327] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea 1, nr. 107 din 5 februarie 2018

drepturile şi obligaţiile sale cu privire la folosirea mijloacelor informatice (cum ar fi posibilitatea şi nivelul de utilizare în scop personal; interdicţia pentru angajator de a pătrunde, atunci când ar fi cazul, în sfera vieţii private a telesalariatului; obligaţia telesalariatului de a asigura securitatea datelor cu care operează pe aceste mijloace).[1328]

6.6. Contractul de muncă temporară

Munca prin agent de muncă temporară, denumită în mod uzual şi contract de muncă temporară[1329], este, potrivit art. 87 alin. 1 din Codul muncii, munca prestată de un salariat temporar care a încheiat un contract de muncă temporară cu un agent de muncă temporară şi care este pus la dispoziţia utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea şi conducerea acestuia din urmă. În formularea anterioară modificării Codului muncii prin Legea 40/2011, era definită ca „munca prestată de un salariat temporar care, din dispoziţia agentului de muncă temporară, prestează munca în favoarea unui utilizator".

Prin aceste modificări s-a arătat[1330] că se creează astfel o mai mare flexibilitate în utilizarea muncii prin salariaţi temporari puşi la dispoziţie de agenţii de muncă temporară, prin eliminarea enumerării limitative a cazurilor în care se poate apela la astfel de salariaţi temporari.

Deşi anterior în doctrină[1331] se apreciase că Directiva 2008/104 „are un grad mai mare de cuprindere, putând fi agent de muncă temporară şi o persoană fizică, şi că aşa fiind, urmează ca legea naţională să fie modificată corespunzător, în sensul ca agentul de muncă temporară să fie orice persoană fizica sau juridică..." această sugestie nu s-a găsit printre modificările Codului muncii.

În doctrina de referinţă s-a arătat că este „specie a contractului individual de muncă pe durată determinată, munca prin agent de muncă temporară s-a născut iniţial în Marea Britanie, s-a dezvoltat îndeosebi în Statele Unite şi cunoaşte şi în Europa o amploare notabilă"[1332].

În dreptul francez, agentul de muncă temporară este denumit „antreprenor de muncă temporară", şi poate fi persoană fizică sau persoană juridică[1333].

Utilizatorul este, art. 88 alin. 4 persoana fizică sau juridică pentru care şi sub supravegherea şi conducerea căruia munceşte temporar un salariat temporar pus la dispoziţie de agentul de muncă temporară. Faţă de prevederile anterioare ale art. 88 din Codul muncii care arătau că, un utilizator poate apela la agenţi de muncă

1328 Brînduşa Teleoaca Vartolomei, *Reglementarea activităţii de telemuncă...art.cit*, pp. 51-52
1329 I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic..., 2017, op. cit.*, p.573.
1330 Ovidiu Jurcă, *Consideraţii privind Decizia Curţii Constituţionale nr.1276/2010 şi unele propuneri de modificare a Codului muncii*, în Revista română de dreptul muncii nr. 1/2011, p. 46.
1331 Alexandru Ţiclea, *Noi norme ale Uniunii Europene*, în Revista română de dreptul muncii, nr. 1/2009, p. 11-26.
1332 I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic..., 2014, op. cit.*, p. 529
1333 Alexandru Ţiclea, *Tratat de dreptul muncii*, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2009, p. 596.

temporară doar pentru executarea unei sarcini precise şi cu caracter temporar, denumită misiune de muncă temporară, şi numai în următoarele cazuri: pentru înlocuirea unui salariat al cărui contract individual de muncă este suspendat, pe durata suspendării; pentru prestarea unor activităţi cu caracter sezonier; pentru prestarea unor activităţi specializate ori ocazionale, prin modificarea Codului muncii în 2011, un utilizator poate apela la agenţi de muncă temporară pentru executarea unei sarcini precise şi cu caracter temporar, cu excepţia cazului prevăzut la art. 92 din Codul muncii

Modificarea prevederilor privind agentul de muncă temporară în sensul eliminării restricţiilor prevăzute de art. 88 din Codul Muncii reprezintă o consecinţă[1334] a aplicării art. 4 din Directiva 2008/104/CE privind munca prin agent de muncă temporară, potrivit căruia statele membre trebuie să revizuiască orice restricţie sau interdicţie privind utilizarea muncii temporare. Utilizatorul poate apela la agenţi de muncă temporară pentru executarea unei sarcini precise şi cu caracter temporar, însă nu poate beneficia de serviciile salariatului temporar dacă urmăreşte să înlocuiască astfel un salariat al său al cărui contract de muncă este suspendat ca urmare a participării la grevă[1335].

Misiunea de muncă temporară înseamnă (art. 88 alin. 5) acea perioadă în care salariatul temporar este pus la dispoziţia utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea şi conducerea acestuia, pentru executarea unei sarcini precise şi cu caracter temporar.

Din acest considerent s-a apreciat că „este un contract *pro causa*, repectiv pentru realizarea unei anumite misuni determinate determinate în mod precis ori a unui tip de misiuni"[1336]. S-a mai spus şi că „ar fi încălcate prevederile Codu;lui muncii, în cazul în care salariaţii temporari ar ex3ecuta, succedându-se pe acelaşi post, scelersşi activităţi ca salariaţii permanenţi ai utilizatorului"[1337]

În doctrină s-a subliniat că „există diferenţieri între modul de definire şi de stabilire a conţinutului misiuni de muncă temporară între norma naţională şi cea europeană. În timp ce potrivit Directivei, ea înseamnă perioada în care lucrătorul temporar este pus la dispoziţia întreprinderii utilizatoare ...conform Codului muncii, misiunea de muncă temporară este restrânsă la o sarcină precisă şi cu carater temporar...("[1338]

Misiunea de muncă temporară se stabileşte pentru un termen care nu poate fi mai mare (art. 90) de 24 luni, anterior modificării Codului muncii era pentru un termen care nu poate fi mai mare de 12 luni.

1334 A. Ţiclea, D.O..Pătraşcu, *Munca prin agent de muncă temporară potrivit dreptului european şi a celui naţional,* în Dreptul, 7/2009, p. 77-87.
1335 Dan Ţop, *Codul muncii modificat şi completat prin Legea nr. 40/2011...,op. cit.* p. 77.
1336 I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic.. 2017, op. cit.*, p. 574
1337 Felicia Roşioru, *op.cit*, p. 456
1338 Alexandru Ţiclea, *Tratat...op.cit.*, p.365

Durata misiunii de muncă temporară poate fi prelungită (art. 90, alin. 2) pe perioade succesive care, adăugate la durata inițială a misiunii, nu poate conduce la depășirea unei perioade de 36 de luni, anterior se prevedeau numai 18 luni.

Condițiile în care durata unei misiuni de muncă temporară poate fi prelungită sunt prevăzute în contractul de muncă temporară sau pot face obiectul unui act adițional la acest contract.

Este vorba de o majorare atât a perioadei cât poate dura misiunea de muncă temporară cât și a prelungirii acesteia. Aliniatul 3, art. 90, aduce ca noutate numai faptul că prelungirea misiunii de muncă temporară poate fi făcută atât în condițiile stabilite de contractual inițial cât și prin act adițional, o prevedere de prisos în opinia noastră, deoarece, orice contract de muncă este susceptibil a fi modificat prin act adițional.

Agentul de muncă temporară „în fond un prestator de servicii"[1339] pune la dispoziție utilizatorului un salariat angajat prin contract de muncă temporară, în baza unui contract de punere la dispoziție (art. 91) încheiat în formă scrisă. Contractul de punere la dispoziție trebuie să cuprindă:

a) durata misiunii[1340];
b) caracteristicile specifice postului, în special calificarea necesară, locul executării misiunii și programul de lucru;
c) condițiile concrete de muncă;
d) echipamentele individuale de protecție și de muncă pe care salariatul temporar trebuie să le utilizeze;
e) orice alte servicii și facilități în favoarea salariatului temporar;
f) valoarea comisionului de care beneficiază agentul de muncă temporară, precum și remunerația la care are dreptul salariatul;
g) condițiile în care utilizatorul poate refuza un salariat temporar pus la dispoziție de un agent de muncă temporară.

Se renunță[1341] la inserarea în contractul de punere la dispoziție a motivului pentru care este necesară utilizarea unui salariat temporar sau a termenului misiunii de muncă temporară, ceea ce presupune utilizarea frecventă a acestei modalități de exercitare a muncii, precizarea termenului fiind de prisos față de precizările din articolul anterior. În schimb lit. g are un nou conținut referitor la condițiile în care utilizatorul poate refuza un salariat temporar pus la dispoziție.

Așa cum s-a apreciat[1342] în doctrină prin conținutul obligatoriu contractului de punere la dispoziție se stabilesc precis limite pentru utilizator în raport cu salariatul temporar. S-a arătat și că „este un instrument juridic care îi permite utilizatorului să beneficieze de munca temporară"[1343]

[1339] I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic...,2014, op. cit.*, p. 529
[1340] În vechea reglementare lit. a avea următorul cuprins: „motivul pentru care este necesară utilizarea unui salariat temporar".
[1341] Dan Țop, *Codul muncii modificat și completat prin Legea nr. 40/2011...op. cit*, p. 79.
[1342] I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic..., 2017, op.cit*, p.576.
[1343] Alexandru Țiclea, *Tratat, op.cit.*, p. 367

Ca natură juridică, contractul de punere la dispoziție, a fost apreciat ca fiind un contract civil de prestări servicii[1344], având în vedere că „potrivit legii agentul de muncă temporară este o persoană juridică în general și nu doar o societate comercială"[1345]

Datorită faptului că este reglementat expres de Codul muncii și că are multe dintre trăsăturile caracteristice contractului de muncă, am arătat că ne poate conduce la ideea că este un contract de muncă atipic[1346], sau special, nefiind de înțeles de ce legiuitorul îl reglementează amănunțit în Codul muncii deoarece el generează o legătură juridică, care chiar dacă nu dă naștere unui raport contractal este evident că stabilește un raport de muncă, adevărat, cu o altă persoană decât angajatorul. Această opinie a fost criticată[1347] fără a se argumenta de ce fiind un contract civil este prevăzut de Codul muncii.

Cu privire la forma scrisă a contractului de punere la dispoziție s-a arătat că este o cerință *ad validitatem* „deoarece numai așa pot fi cunoscute clauzele și este posibilă verificarea respectării cazurilor în care utilizatorul poate recurge la serviciile unui agent de muncă temporară"[1348], dar și că „se poate susține că forma scrisă are valoare *ad probationem*... nu există nici o rațiune pentru a considera că un astfel de contract ar trebui să îmbrace forma scrisă.... articolul 91 din Codul muncii nu sancționează nerespectarea formei scrise a contractului de punere la dispoziție"[1349]

Orice clauză prin care se interzice angajarea de către utilizator a salariatului temporar după îndeplinirea misiunii este nulă.

Salariații temporari au acces (art. 92) la toate serviciile și facilitățile acordate de utilizator, în aceleași condiții ca și ceilalți salariați ai acestuia. Utilizatorul este obligat să asigure salariatului temporar dotarea cu echipamente individuale de protecție și de muncă, cu excepția situației în care prin contractul de punere la dispoziție dotarea este în sarcina agentului de muncă temporară.

Prin Legea nr. 12/2015 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, s-a adăugat art. 92, alin. 3, potrivit căruia „salariul primit de salariatul temporar pentru fiecare misiune nu poate inferior celui pe care îl primește salariatul utilizatorului, care prestează aceeași muncă sau una similară cu cea a salariatului temporar". Este o dispoziție favorabilă salariaților temporari, ei, potrivit vechii reglementări beneficiau numai de „aceleași servicii și facilitățiі" care se acordau salariaților utilizatorului, fără a se face referire expresă la salariu.

S-a adăugat, aceluiași articol, și alin. 4 conform căruia „în măsura în care utilizatorul nu are angajat un astfel de salariat, salariul primit de salariatul temporar

[1344] I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic..., 2017, op. cit.*, p. 576; G. Coman, L. Georgescu, *Contractul de punere la dispoziție*, în Revista română de dreptul muncii, nr. 4/2009, p. 42-72.
[1345] Alexandru Țiclea, *Tratat, op. cit.*, p. 367
[1346] Dan Țop,Tratat...op.cit., p.17
[1347] I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic...; 2017, op.cit,* p.576
[1348] Vlad Barbu, *Dreptul muncii,* Editura Național, Bucureșto, 2003, p. 115-116
[1349] Alexandru Țiclea, *Tratat, op. cit.*, p. 368

va fi stabilit luându-se în considerare salariul unei persoane angajate cu contract individual de muncă şi care prestează aceeaşi muncă sau una similară, astfel cum este stabilit prin contractul colectiv de muncă aplicabil la nivelul utilizatorului."

S-a exprimat opinia că, „cele două alineate referindu-se la salarizare, ar fi trebuit integrate în art. 96 care reglementează stabilirea şi plata salariului şi nu la art. 92 care priveşte condiţiile de muncă nediscriminatorii în raport cu angajaţii utilizatorului. Da, probabil că legiuitorul a avut în vedere asigurarea egalităţii şi în ceea ce priveşte salarizarea dintre salariaţii temporari - angajaţi ai agentului de muncă temporară şi salariaţii proprii ai utilizatorului... însă, este posibil ca ta utilizator să nu existe un salariat care să presteze aceeaşi muncă sau una similară cu cea a salariatului temporar (ceea ce se întâlneşte frecvent în practică) şi nici să existe un contract colectiv de muncă aplicabil nivelului utilizatorului care să stabilească un salariu pentru cel care prestează munca sau una similară; în asemenea ipoteze, noul text devine inaplicabil, iar salariul va fi stabilit exclusiv de către agentul de muncă temporară potrivit regulilor aplicabile la nivelul lui."[1350]

S-a menţionat că între salariatul temporar şi utilizator „nu se naşte un raport juridic contractual, cu toate că între ei există o anumită legătură juridică"[1351].

Art. 21 din Hotărârea Guvernului 1256/2011, precizează că numărul salariaţilor temporari va fi luat în considerare la stabilirea pragului minim pentru care sunt aleşi reprezentanţii salariaţilor, în condiţiile legii, la utilizator, la fel ca în cazul în care aceştia ar fi lucratori angajaţi direct de utilizator pe aceeaşi perioadă.

Salariatul temporar nu se poate opune, în principiu,[1352]sarcinii de serviciu pe care i-o dă agentul de muncă temporară de a executa o anumită misiune la utilizator.

Prin excepţie, în cazul în care misiunea de muncă temporară oferită de agentul de muncă temporară poate pune în pericol viaţa, integritatea fizică şi psihică a salariatului temporar, acesta este îndreptăţit să refuze misiunea de muncă temporară.

Potrivit Hotărârii Guvernului 1256/2011[1353], art. 11 alin. 2 arată că refuzul salariatului se face în formă scrisă şi nu poate constitui motiv de sancţiune sau concediere.

Utilizatorul nu poate beneficia, potrivit art. 92 de serviciile salariatului temporar dacă urmăreşte să înlocuiască astfel un salariat al său al cărui contract de muncă este suspendat ca urmare a participării la grevă.

Utilizatorul salariaţilor temporari are, potrivit art. 19 din Hotărârea Guvernului 1256/2011, următoarele obligaţii:

a) să informeze salariaţii temporari cu privire la toate locurile de muncă vacante existente, în vederea asigurării egalităţii de şanse cu ceilalţi angajaţi cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată la utilizator, pentru obţinerea unui loc de muncă permanent, prin afişarea unui anunţ general

---

[1350] Alexandru Ţiclea, *Modificări ale Codului muncii prin Legea nr. 12/2015, art. cit*, p. 19

[1351] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic..., 2017, op.cit*, p.577

[1352] V. Zanfir, *Noul Cod al muncii – evoluţie reală sau formală,* în „Raporturi de muncă", nr. 5/2003, p. 42.

[1353] Publicată în Monitorul Ofical al României, Partea I, nr. 5 din 4 ianuarie 2011.

într-un loc accesibil tuturor salariaţilor care îşi desfăşoară activitatea la utilizatorul respectiv;

b) să asigure salariatului temporar accesul la cursurile de pregătire profesională pe care le organizează pentru salariaţii săi;

c) să pună la dispoziţia reprezentanţilor salariaţilor informaţiile cu privire la utilizarea salariaţilor temporari, în cadrul informării generale privind ocuparea forţei de muncă;

d) să asigure salariaţilor temporari aceleaşi drepturi cu cele ale salariaţilor angajaţi cu contract individual de muncă la utilizator, conferite de lege, de regulamentul intern sau de contractul colectiv de muncă aplicabil utilizatorului, precum şi de orice alte reglementări specifice aplicabile utilizatorului;

e) să ofere şi să prezinte informaţii exacte şi reale privind utilizarea salariaţilor temporari atunci când sindicatele sau, după caz, reprezentanţii salariaţilor, înfiinţaţi potrivit legii, solicită situaţia încadrării personalului propriu.

Contractul de muncă temporară (art. 93 alin 1 din Codul muncii), este un contract individual de muncă ce se încheie în scris între agentul de muncă temporară şi salariatul temporar, pe durata unei misiuni. Cu privire la forma scrisă s-a apreciat că „reprezintă o condiţie *ad validitatem,* soluţia este şi o consecinţă a dispoziţiilor generale prevăzute de art. 16 alin. 1 din Codul muncii"[1354].

Contractul de muncă temporară este apreciat de doctrină ca „un contract individual de muncă special, încheiat pe durată determinată... Instituţia muncii temporare nu numai că se aseamană cu cea a detaşării, reglementată de art. 45 C. muncii, dar este chiar o detaşare, e adevarat specială - *sui-generis.* La fel ca în cazul detaşării propriu-zise, potrivit art. 88 alin. 1, salariatul temporar lucrează sub supravegherea şi conducerea utilizatorului"[1355].

Acestui argument fundamentat pe legislaţia europeană referitoare la prestări de servicii transnaţionale (transfrontaliere), ca şi pe Legea nr. 344/2006 privind detaşarea salariaţilor în cadrul prestărilor dc servicii transnaţionale[1356] i se reproşrază că „este vădit eronat, bazându-se pe omonimia termenului de detaşat, care are un înţeles diferit... *specific dreptului comunitar*.., în raport cu Codul muncii român".[1357]

În contractul de muncă temporară se precizează, în afară elementelor prevăzute la art. 17 şi art. 18 alin. 1, condiţiile în care urmează să se desfăşoare misiunea, durata misiunii, identitatea şi sediul utilizatorului, precum şi cuantumul şi modalităţile remuneraţiei salariatului temporar.

Nu se poate remarca[1358] prin modificarea Codului muncii din 2011, decât adăugarea „individual" în privinţa contractului de muncă temporară, cu intenţia de

---

1354 Alexandru Ţiclea, *Tratat...op.cit,* p. 366

1355 Alexandru Ţiclea, *Particularităţi ale contractului de muncă temporară,* în „Revista romană de dreptul muncii"", nr. 10/2014, p. 22

1356 Publicată în Monitorul Ofical al României, Partea I, nr. 636 din 24 iulie 2006

1357 Ş. Beligrădeanu, *Inadmisibilitatea considerării unei „misiuni" efectuate de către salariat în temeiul unui contract individual „de muncă temporară" (art. 88 şi urm. din codul muncii, republicat) ca reprezentând o detaşare (art. 45 şi urm. din acelaşi cod),* în „Dreptul" nr. 2/2015, p. 89

1358 Dan Ţop, *Codul muncii modificat şi completat prin Legea nr. 40/2011..., op. cit.,* p. 80.

a-l scoate din sfera contractelor de muncă atipice, iar în alin. 2 se face o simplă adăugire în privinţa cuantumului remuneraţiei salariatului temporar, nesemnificativă în opinia noastră, ca de altfel şi precizarea anterioară de la alin. 1 privind încheierea „de regulă”, în scris a contractului.

S-a apreciat că între salariatul temporar şi utilizator ar lua naştere un raport juridic atipic de muncă, născut în temeiul legii[1359], care pune în sarcina utilizatorului o serie de obligaţii specifice raporturilor de muncă, fără ca între el şi salarait să exsiste[1360] vreun contract de muncă.

Potrivit art. 95, contractul de muncă temporară se poate încheia şi pentru mai multe misiuni, cu respectarea termenului prevăzut la art. 90 alin. 2.

Agentul de muncă temporară poate încheia cu salariatul temporar un contract de muncă pe durată nedeterminată situaţie în care în perioada dintre două misiuni salariatul temporar se află la dispoziţia agentului de muncă temporară.

În doctrină s-a mai spus şi că „este posibil ca între aceleaşi părţi să fie încheiate două contracte individuale de muncă, unul temporar pentru fiecare misiune, altul pe durată nedeterminată ce îşi produce efectele între două misiuni”[1361].

Art. 20 din Hotărârea Guvernului nr. 1256/2011 prevede că în situaţia în care agentul de muncă temporară a încheiat cu salariatul temporar un contract individual de muncă pe perioada nedeterminată, în perioadele dintre misiuni salariatul are acces la facilităţile existente la nivelul agentului de muncă temporară în ceea ce priveşte formarea profesională şi prevederile legale privind creşterea şi îngrijirea copilului.

Pentru fiecare nouă misiune, între părţi se încheie un contract de muncă temporară, în care vor fi precizate toate elementele prevăzute la art. 91 alin. 2.

Contractul de muncă temporară încetează la terminarea misiunii pentru care a fost încheiat sau dacă utilizatorul renunţă la serviciile sale înainte de încheierea misiunii, în condiţiile contractului de punere la dispoziţie.

Pe parcursul executării lui, până la încetarea misiunii/misiunilor pentru care a fost încheiat contractul de muncă temporară poate înceta prin oricare dintre cazurile prevăzute de lege pentru încetarea contractelor individuale de muncă.

Potrivit art. 12 din Hotărârea Guvernului nr. 1256/2011, Agenţii de muncă temporară au obligaţia de a ţine evidenţa şi de a înregistra contractele de muncă temporară în Registrul general de evidenţă al salariaţilor, potrivit prevederilor art. 34 din Codul muncii.

S-a apreciat[1362] că modificările propuse creează confuzie. Astfel, dacă potrivit alin. 3, fiecare nouă misiune va putea fi executată de către salariatul temporar doar în baza unui contract de muncă temporară, potrivit alin. 2 al acestui articol 94, între 2 misiuni salariatul temporar se află la dispoziţia agentului de muncă temporară.

1359 S. Panainte, *Dreptul individual al muncii, op.cit.*, p.203

1360 Felicia Roşioru, *op.cit*, p.461

1361 Alexandru Ţiclea, *Tratat...op.cit.*, p.366

1362 Iulia Stoianof, Isabela Iurea, *Newsletter privind aspecte de dreptul muncii ianuarie 2011*, www.bulboaca.com.

Prin urmare, se ajunge la situaţia în care salariatul temporar se află la dispoziţia agentului de muncă temporară în lipsa unei relaţii contractuale în acest sens. În doctrină s-a spus că „salariaţii temporari se află într-o situaţie similară cu cea a salaraiaţilor care primesc o indemnizaţie, în loc de salariu, în condiţiile art. 53 din Codul muncii, pe durata reducerii sau întreruperii temporare a activităţii...iar prin cerinţa legală care impune ca salariatul să se afle la dispoziţia agentului de muncă temporară, trebuie să se înţeleagă în concordanţă cu acordul dintre părţi:fie prezenţa în incinta unităţii, întregul program de lucru sau numai o parte a acestuia, fie prezenţa la domiciliu, sprea a putea fi convocat şi a se prezenta operativ la unitate".[1363]

Salariatul temporar este, potrivit art. 88 alin. 2 din Codul muncii, persoana care a încheiat un contract de muncă temporară cu un agent de muncă temporară, în vederea punerii sale la dispoziţia unui utilizator pentru a lucra temporar sub supravegherea şi conducerea acestuia din urmă.

Pe toată durata misiunii salariatul temporar beneficiază (art. 96 alin. 1) de salariul plătit de agentul de muncă temporară.

S-a spus că „fiind vorba de o detaşare, în cazul muncii temporare devin incidente prevederile art. 46 alin. 4 Codul muncii, salariaţii temporari avand dreptul la plata drepturilor de transport, cazare, precum şi la o indemnizaţie numită diurnă. De asemenea, devin incidente prevederile Codului fiscal (art. 55, art. 296 etc.) până la care sumele respective nu se impoziteaza şi nu sunt supuse contribuţiilor de asigurări sociale..."[1364]

În doctrină acest punct de vedere a fost apreciat ca eronat deoarece „instituţia juridică (de drept al muncii) a contractului de muncă temporară este distinctă de detaşare, în pofida unor asemanări neesenţiale, deci nesemnificative...este indubitabil că salariaiuiui încadrat prin contract de muncă temporară nu i se cuvin drepturile statornicite prin art. 46 alin. 4 şi art. 47 din Codul muncii, iar aceasta cu atât mai mult cu cât în niciun text al art. 88-102 din cod nu există vreo dispoziţie în sensul că art. 46 alin. 4 şi art. 47 s-ar aplica şi salariaţilor în discuţie".[1365]

Salariul primit de salariatul temporar pentru fiecare misiune se stabileşte prin negociere directă cu agentul de muncă temporară şi nu poate fi mai mic decât salariul minim brut pe ţară garantat în plată.

S-a abrogat alin. 3 al art. 95 care arăta că „în măsura în care utilizatorul nu are angajat un astfel de salariat, salariul primit de salariatul temporar va fi stabilit luându-se în considerare salariul unei persoane angajate cu contract individual de muncă şi care prestează aceeaşi muncă sau una similară, astfel cum este stabilit prin contractul colectiv de muncă aplicabil utilizatorului".

Precizarea că salariul celui ce execută o misiune de muncă temporară se stabileşte prin negociere directă cu agentul de muncă temporară este binevenită,

---

[1363] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic..., 2014, op.cit*, p. 531.
[1364] Alexandru Ţiclea, *Particularităţi ale contractului de muncă temporară,art.cit. supra* p. 22
[1365] Ş. Beligrădeanu, *Inadmisibilitatea considerării unei „misiuni" efectuate de către salariat în temeiul unui contract individual „de muncă temporară" (art. 88 şi urm. din codul muncii, republicat) ca reprezentând o detaşare (art. 45 şi urm. din acelaşi cod)* , *art.cit.*, p. 89

întrucât raportarea la salariul care se primea la utilizator avea drept consecință descurajarea agentului de muncă temporară de a pune la dispoziție utilizatorului salariați temporari.

Este evident[1366] că salariul negociat nu poate fi mai mic decât cel minim brut pe țară garantat în plată. În aceste condiții abrogarea alin. 3 se impunea ca necesară.

De menționat că aproximativ toate țările membre ale Uniunii Europene dispun[1367] de anumite prevederi privind egalitatea remunerației între lucrătorii temporari și angajații permanenți ai întreprinderii utilizatoare, acestea fiind stabilite prin lege și/sau contractul colectiv.

Agentul de muncă temporară este cel care reține și virează toate contribuțiile și impozitele datorate de salariatul temporar către bugetele statului și plătește pentru acesta toate contribuțiile datorate în condițiile legii.

În cazul în care în termen de 15 zile calendaristice de la data la care obligațiile privind plata salariului și cele privind contribuțiile și impozitele au devenit scadente și exigibile, iar agentul de muncă temporară nu le execută, ele vor fi plătite de utilizator, în baza solicitării salariatului temporar.

Utilizatorul care a plătit sumele datorate potrivit alin. (5) se subrogă, pentru sumele plătite, în drepturile salariatului temporar împotriva agentului de muncă temporară.

Prin contractul de muncă temporară se poate stabili , în conformitate cu art. 97, o perioadă de probă[1368] pentru realizarea misiunii, a cărei durată nu poate fi mai mare de:

a) 2 zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă mai mică sau egală cu o lună;

b) 5 zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă cuprinsă între o lună și 3 luni;

c) 15 zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă cuprinsă între 3 și 6 luni;

d) 20 zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă mai mare de 6 luni;

e) 30 de zile lucrătoare în cazul salariaților încadrați în funcții de conducere, pentru o durată a contractului de muncă temporară mai mare de 6 luni.

[1366] Dan Țop, *Codul muncii modificat și completat prin Legea nr. 40/2011..., op. cit.*, p. 82.

[1367] Raportul privind munca prin agent de muncă temporară și negocierea colectivă în UE www.eurofound.europa.eu/eiro/studies.

[1368] Vechea reglementare vorbește de o perioadă de probă pentru realizarea misiunii, a cărei durată este fixată în funcție de solicitarea utilizatorului.

Se poate observa[1369] că faţă de vechea reglementare, s-au prevăzut şi alte perioade de probă, mai mari, proporţional cu durata contractului de muncă temporară, situaţie permisă de Directiva de care am făcut vorbire, care lasă legislaţiilor naţionale posibilitatea reglementării aspectelor privind organizarea muncii temporare, inclusiv sub aspectul perioadei de probă.

Cu privire la perioada de probă s-a susţinut justificat că atunci când se are în vedere o singură misiune, ori misiuni identice sau asemănătoare se poate stabili o singură perioadă de probă[1370].

Pe parcursul misiunii utilizatorul răspunde (art. 98) pentru asigurarea condiţiilor de muncă pentru salariatul temporar, în conformitate cu legislaţia în vigoare.

Utilizatorul va notifica[1371] de îndată agentului de muncă temporară orice accident de muncă sau îmbolnăvire profesională de care a luat cunoştinţă şi a cărei victimă a fost un salariat temporar pus la dispoziţie de agentul de muncă temporară.

Continuarea muncii salariatului temporar este prevăzută de art. 99, în sensul că la încetarea misiunii salariatul temporar poate încheia cu utilizatorul un contract individual de muncă, urmărindu-se încheierea unui contract care să asigure stabilitate în muncă"[1372] În cazul în care utilizatorul angajează, după o misiune, un salariat temporar, durata misiunii efectuate se ia în calcul la stabilirea drepturilor salariale, precum şi a celorlalte drepturi prevăzute de legislaţia muncii.

S-a renunţat în 2011 la alin. 3 care prevedea că „dacă utilizatorul continuă să beneficieze de munca salariatului temporar fără a încheia cu acesta un contract individual de muncă sau fără a prelungi contractul de punere la dispoziţie, se consideră că între acel salariat temporar şi utilizator a intervenit un contract individual de muncă pe durată nedeterminată".

Principiul avut în vedere[1373] de directivă europeană este acela conform căruia condiţiile de muncă şi de angajare de baza aplicabile lucrătorilor temporari ar trebui să fie cel puţin acelea care s-ar aplica lucrătorilor în cazul în care aceştia ar fi recrutaţi de întreprinderea utilizatoare pentru a ocupa acelaşi loc de muncă. În aceste condiţii, şi mai ales prin raportare la art. 5 alin. 1 din Directivă, abrogarea alin. 3 apare ca justificată.

Cu privire la concedierea salariatului temporar, art. 100 prevede că agentul de muncă temporară care concediază salariatul temporar înainte de termenul prevăzut în contractul de muncă temporară, pentru alte motive decât cele disciplinare, are obligaţia de a respecta reglementările legale privind încetarea contractului individual de muncă pentru motive care nu ţin de persoana salariatului.

1369 Dan Ţop, *Codul muncii modificat şi completat prin Legea nr. 40/2011..., op. cit.*, p. 83

1370 I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic... 2017,op.cit*, p. 577.

1371 Dan Ţop, *Dreptul muncii - Dreptul securităţii sociale, op.cit*, p. 153

1372 I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic...,2017, op.cit*, p.579

1373 Nicolae Voiculescu, *Norme noi în dreptul comunitar al munci şi impactul lor asupra legislaţiei autohtone*, în „Revista română de dreptul muncii", nr. 2/2009, p. 11-23.

Această prevedere a fost considerată surprinzătoare[1374], dat fiind aplicarea regulilor de la concedierea pentru motive ce nu ţin de persoana salariatului, unor cazuri evidente de culpă a salariatului, cum ar fi arestarea preventivă sau inaplicabilitaea parţială în caz de necorespundere profesională

Egalitatea de tratament a salariaţilor temporari cu ceilalţi salariaţi ai utilizatorului este prevăzută în art. 101, potrivit căruia, cu excepţia dispoziţiilor speciale contrare, prevăzute în capitolul 7 al Codului muncii, dispoziţiile legale, prevederile regulamentelor interne precum şi cele ale contractelor colective de muncă aplicabile salariaţilor angajaţi cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată la utilizator se aplică în egală măsură şi salariaţilor temporari pe durata misiunii la acesta.

Reformularea acestui articol prin modificările din 2011 reprezintă o reflectare[1375] a principiului egalităţii de tratament enunţat în Directivă, condiţiile de angajare şi de muncă aplicabile lucrătorilor temporari sunt, pe durata misiunii de muncă temporară în cadrul unei întreprinderi utilizatoare, cel puţin acelea care s-ar aplica lucrătorilor în cazul în care aceştia ar fi fost recrutaţi direct de întreprinderea utilizatoare respectivă pentru a ocupa acelaşi loc de muncă.

Faţă de reglementarea iniţială din 2003 s-a introdus articolul 100^1 care precizează că agenţii de muncă temporară nu percep nici o taxă salariaţilor temporari în schimbul demersurilor în vederea recrutării acestora de către utilizator sau pentru încheierea unui contract de muncă temporară.

Introducerea acestui articol este o consecinţă[1376] a principiului liberului acces la un loc de muncă pentru lucrătorii temporari, Directiva precizând că orice clauză care interzice sau împiedica încheierea unui contract de muncă temporară, este nulă.

De aceea se precizează expres că agenţii de muncă temporară nu percep nici o taxă salariaţilor temporari în schimbul demersurilor în vederea recrutării acestora.

Hotărârea Guvernului din nr. 1256 din 21 decembrie 2011 privind condiţiile de funcţionare, precum şi procedura de autorizare a agentului de muncă temporară[1377], prevede în art. 3 că în vederea obţinerii autorizaţiei de funcţionare ca agenţi de muncă temporară, persoanele juridice, denumite în continuare solicitanţi, trebuie să îndeplinească cumulativ următoarele condiţii:

a) să fie persoane juridice constituite potrivit legii şi să aibă prevăzut în actul constitutiv, ca obiect principal de activitate, „Activităţi de contractare, pe baze temporare, a personalului conform codului CAEN";
b) să nu înregistreze debite la bugetul de stat sau la bugetele locale;
c) să nu figureze în evidenţele cazierului fiscal cu fapte sancţionate de reglementările financiare, vamale şi nici cu cele care privesc disciplina financiară;

[1374] Felicia Roşioru, *op.cit*, p.461
[1375] Dan Ţop, *Codul muncii modificat şi completat prin Legea nr. 40/2011..., op. cit.*, p. 85
[1376] Dan Ţop, *Dreptul muncii - Dreptul securităţii sociale, op.cit*, p. 154
[1377] Publicată în Monitorul Ofical al României, Partea I, nr. 5 din 4 ianuarie 2011.

d) să nu fi fost sancţionate contravenţional, în ultimele 24 de luni anterioare datei formulării cererii de autorizare, pentru încălcarea prevederilor legislaţiei muncii, comerciale şi fiscale; contravenţiile cu privire la care există o acţiune pe rolul instanţelor de judecată vor fi luate în considerare numai dacă până la data soluţionării cererii de autorizare s-a pronunţat cu privire la acestea o hotărâre judecătorească definitivă şi irevocabilă;

e) să constituie garanţia financiară, care potrivit art. 5 se constituie prin depunerea unei sume într-un cont distinct deschis la o bancă din România, care să acopere contravaloarea a 25 de salarii de bază minime brute pe ţară, garantate în plată, la care se adaugă contribuţiile datorate de către angajator bugetului asigurărilor sociale de stat, bugetului asigurărilor pentru şomaj şi bugetului Fondului naţional unic de asigurări sociale de sănătate, potrivit legii. Garanţia financiară se poate utiliza numai pentru plata de către agentul de muncă temporară a drepturilor de natură salarială, a celorlalte drepturi băneşti negociate cu ocazia încheierii contractului colectiv de muncă, respectiv a contractului de muncă temporară, precum şi a contribuţiilor datorate de către angajator bugetului asigurărilor sociale de stat, bugetului asigurărilor pentru şomaj şi bugetului Fondului naţional unic de asigurări sociale de sănătate.

Aşa cum s-a menţionat în literatura juridică, se constată „lărgirea sferei celor care pot deveni agent, orice persoană juridică, cu excepţia celor nonprofit, societăţi civile, societăţi comerciale, grupuri economice"[1378]

Autorizarea solicitanţilor se face, conform art. 4, de către Ministerul Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale, la propunerea agenţiilor teritoriale pentru prestaţii sociale în a căror raza teritorială îşi au sediul. Ministerul Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale va evalua (art. 6 alin. 1) îndeplinirea condiţiilor de autorizare şi va soluţiona cererea de autorizare în termen de 30 de zile de la data înregistrării acesteia, prin eliberarea autorizaţiei de funcţionare sau prin respingerea cererii solicitantului.

Solicitantul a cărui cerere de autorizare a fost respinsă poate înainta, prevede art. 8 alin. 1, contestaţie, în termen de 30 de zile de la data comunicării respingerii cererii, la Ministerul Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale, care are obligaţia să o soluţioneze în termen de 30 de zile de la înregistrare. Actul administrativ prin care se soluţionează sau se respinge contestaţia se comunică contestatarului şi poate fi atacat (art. 8 alin. 2) la instanţa judecătorească competentă în condiţiile Legii contenciosului administrativ, nr. 554/2004.

Autorizaţia de funcţionare este valabilă 2 ani şi poate fi prelungită[1379] din 2 în 2 ani.

Ministerul Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale înfiinţează, corespunzător art. 13, Registrul naţional de evidenţă a agenţilor de muncă temporară autorizaţi pentru

---

1378 Denisa Oana Pătraşcu, *Modificări legislative în autorizarea şi funcţionarea agentului de muncă temporară*, în „Revista română de dreptul muncii", nr. 4/2012, p.30-37

1379 Prelungirea perioadei de valabilitate a autorizaţiei de funcţionare se acordă la cererea agentului de muncă temporară, depusă la agenţiile teritoriale pentru prestaţii sociale şi înaintată Ministerului Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale,cu cel puţin 3 luni înainte de expirarea perioadei de valabilitate.

înregistrarea acestora. Înregistrarea se face de către Ministerul Muncii, în termen de maxim 15 de zile calendaristice de la data autorizării.

În perioada de valabilitate a autorizaţiei de funcţionare, agentul de muncă temporară are obligaţia (art.14) de a comunica agenţiei teritoriale pentru prestaţii sociale în raza căreia şi-a stabilit sediul social orice modificare privind denumirea, sediul, înfiinţarea de subunităţi fără personalitate juridică, în termen de 30 zile calendaristice de la data producerii acestora.

La încetarea activităţii, agentul de muncă temporară este obligat (art.15) să depună autorizaţia de funcţionare, în termen de 15 zile calendaristice, la agenţia teritorială pentru prestaţii sociale.

Autorizaţia de funcţionare a agentului de muncă temporară se retrage (art. 16) de către Ministerul Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale, în termen de 15 zile lucrătoare, dacă agentul de muncă temporară se află în procedura insolvenţei, sau dacă este sancţionat contravenţional, potrivit art. 22, când desfăşoară fără autorizaţie activităţi specifice agentului de muncă temporară.

6.7. Cumulul de funcţii

Ca o expresie[1380] a libertăţii muncii, statornicită de art. 38 alin. 1 din Constituţia României, art. 35 alin. 1 din Codul muncii prevede că orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiţi sau la acelaşi angajator, în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea.

S-a renunţat la formularea anterioară de cumul de funcţii care trebuia înţeleasă în sens larg de „post" în general[1381], noua reglementare vorbind de cumulul realizat în baza mai multor contracte de muncă, indiferent de felul lor.

Deosebit de utilă este şi precizarea că dreptul de a cumula mai multe contracte de muncă poate avea loc şi la acelaşi angajator, pentru a nu se mai recurge la alte interpretări, aşa cum se obişnuia anterior în doctrină[1382].

Legislaţia muncii nu impune condiţia ca totalul orelor prestate în temeiul mai multor contracte individuale de muncă să nu depăşească durata maximă a timpului de muncă. Atâta timp cât legea nu prevede o durată maximă a muncii prestate în caz de cumul, durata care să fie depăşită prin cele două norme întregi de muncă, este legală angajarea unei persoane în baza a două contracte individuale de muncă cu normă întreagă la doi angajatori diferiţi. O opinie contrară ar încălca dreptul constituţional la muncă şi cel privind libertatea muncii.

În doctrină s-a arătat că „numărul de contracte de muncă posibil a fi cumulate, deşi teoretic este nelimitat este supus unor repere restrictive: o primă limitare – obligaţia de fidelitate a salariatului, care exclude cumulul la un angajator concurent; a doua limitare, incompatibilităţile sau interdicţiile legale; a treia

1380 I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic.... 2017, op.cit.*, p..611
1381 Dan Ţop. *Tratat...op.cit.*, p. 205.
1382 I.T.Ştefănescu, *Tratat teoretic*... 2014, op.cit., p. 562

limitare vizează contractul de ucenicie la locul de muncă, fiind interzis cumulul său cu un alt contract de acelaşi fel"[1383]

Cumulul de funcţii este deci, în principiu liber[1384], o singură condiţie care s-ar impune este aceea ca normele de muncă la doi sau mai mulţi angajatori – în cazul în care acestea se exprimă sub formă de norme de timp – să nu se suprapună, obligaţia de fidelitate a angajatului impune însă o limitare implicită şi parţială a acestuia.

Astfel, în literatura de specialitate[1385] s-a exprimat părerea că în cazul unei posibile controverse între angajator şi salariat cu privire la încălcarea sau nu a obligaţiei de fidelitate printr-un anumit cumul, instanţa de judecată va trebui să aplice, prin analogie, unele dintre criteriile avute în vedere de legiuitor în art. 21 alin. 2 din Codul muncii pentru concretizarea clauzei de neconcurenţă, îndeosebi cele referitoare la natura activităţii şi obiectul de activitate al angajatorului.

În doctrină[1386] s-a subliniat că „redactarea actuală a art. 35, normă de drept comun, nu înlătură reglementările speciale anterioare care au fost şi au rămas în vigoare (incompatibilităţile legale de a se cumula; aria limitată a domeniilor în care se poate cumula în cazul funcţionarilor publici şi al magistraţilor; admisibilitatea cumulului de funcţii doar în cazuri excepţionale - numai atunci când există posturi vacante care nu s-au ocupat prin concurs - în ipoteza personalului plătit din fonduri publice)".

Art. 35 alin. 2 din Codul muncii precizează că fac excepţie situaţiile în care prin lege sunt prevăzute incompatibilităţi pentru cumulul unor funcţii.

Printre incompatibilităţi, pot fi amintite[1387]: incompatibilităţi prevăzute de Legea nr. 514.2003 care interzice expres consilierului juridic cumulul de funcţii, acesta neputând încheia un alt contract de muncă, nici cu sindicatul din propria unitate[1388]; incompatibilităţi privind aleşii locali, stabilite de Legea administraţiei publice locale nr. 215/2001[1389]; incompatibilităţi privind funcţionarii publici, magistraţii, notarii, avocaţii, executorii judecătoreşti, poliţişti, experţii contabili şi contabilii autorizaţi, medicii şi farmaciştii (care nu pot cumula cele două calităţi), personalul vamal, silvic şi cadrele militare în activitate.

Privitor la cumulul de funcţii în cazul consilierilor juridici, în doctrină s-a arătat că ar trebui „să fie reglementată unitar pentru ambele categorii de consilieri juridici (salariaţi şi respectiv, funcţionari publici)"[1390]

1383 I.T.Ştefănescu, *Câteva aspecte controversate din Codul muncii şi Legea dialogului social,* în Dreptul nr. 8/2012, p. 122

1384 Raluca Dimitriu, *Contractul individual de muncă. Prezent şi perspective,* Editura Tribuna Economică, Bucureşti, 2005, p. 164.

1385 I.T. Ştefănescu, Ovidiu Macovei, Brânduşa Vartolomei, Corelaţia dintre obligaţia de fidelitate şi clauza de neconcurenţă inserată în contractul individual de muncă, în „Dreptul", nr. 11/2005, p. 88-104.

1386 I.T.Ştefănescu, *art.cit. supra*, p. 16

1387 Dan Ţop. *Tratat...op.cit.*, p. 210.

1388 I.T.Ştefănescu, *Tratat...2007, op.cit.*, p. 447.

1389 Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 204 din 23 aprilie 2001.

1390 Şerban Beligrădeanu, *Necesitatea obiectivă şi stringentă a adoptării unei noi legislaţii privind organizarea şi exercitarea profesiei de consilier juridic, precum şi statul acestei profesii juridice, art.cit supra,* p. 26.

Cumulul de funcţii este complet interzis în cazul salariaţilor străini. Aceştia nu au nici dreptul de a cumula două contracte de muncă în temeiul aceleiaşi autorizaţii de muncă, nici dreptul de a solicita două autorizaţii de muncă, în vederea încheierii a două în regim de cumul de funcţii.

Este interzis cumulul calităţii de salariat cu cea de administrator, în cadrul aceleiaşi societăţi pe acţiuni. Administratorul societăţii pe acţiuni va încheia doar un contract de mandat, neputând fi şi salariat al unităţii.

Dispoziţia din alin. 3 a articolului 35 care prevedea că salariaţii care cumulează mai multe funcţii sunt obligaţi să-şi aleagă locul unde exercită funcţia de bază şi să o comunice fiecărui angajator, a fost abrogată expres prin Legea nr. 40/2011. Astfel, salariaţii nu vor mai fi obligaţi să declare angajatorilor locul unde exercită funcţia de bază; în acest context, ar rămâne de văzut cum urmează a fi aplicate în practică dispoziţiile Codului Fiscal care prevăd că deducerea din venitul net lunar din salarii a unei sume sub formă de deducere personală se acordă pentru fiecare lună a perioadei impozabile numai pentru veniturile din salarii la locul unde se află funcţia de bază, precum şi faptul că impozitul pe salarii se calculează, la locul unde se află funcţia de bază, prin scăderea, printre altele, a deducerii personale din salariul brut, atâta vreme cât salariatul nu va notifica angajatorul unde doreşte să aibă funcţia de bază.

După părerea noastră salariaţii vor beneficia în continuare de deducerea personală[1391], tichete de masă acolo unde au declarat/ales funcţia pe care o consideră de bază (din punct de vedere financiar acolo unde au veniturile cele mai mari) şi nu vor putea beneficia de această deducere acolo unde fac cumul.

De altfel, „pentru unele sectoare de activitate a rămas obligatoriu pentru cumul acordul unităţii unde persoana are funcţia de bază”.[1392]

În literatura juridică se face distincţie între cumul de funcţii şi cumulul de calităţi, acesta din urmă referindu-se la „cumulul calităţii de persoană activă (ce obţine venituri profesionale) cu cea de pensionar, fundamentul social al întemeierii normative a cumulului de calităţi juridice rezindând în dreptul vârstnicilor de a fi parte integrantă şi activă a societăţii, precum şi în dreptul oricărei persoane la un venit decent”.[1393]

În acest sens sunt analizate[1394] aspecte legate de cumulul pensiei cu salariul sau al salariului cu indemnizaţia de şomaj şi alte situaţii speciale care exced reglementărilor Codului muncii, dar care prezintă importanţă în planul raporturilor de muncă.

[1391] Deducerea personală este stabilită în sumă fixă, în funcţie de: numărul persoanelor aflate în întreţinerea salariatului; nivelul venitului brut lunar din salarii realizat la locul unde se află funcţia de bază. Cu cât venitul brut lunar din salarii este mai mare cu atât cuantumul deducerii este mai mic. Pentru persoanele ale căror venituri depăşesc 3.000 lei deducerea nu se acordă.

[1392] I.T.Ştefănescu, *Câteva aspecte controversate...art.cit. supra*, p. 123.

[1393] Alexandru Athanasiu, Ana Maria Vlăsceanu, *Cumul pensiei cu venitul profesional*, Editura C.H.Beck, Bucureşti, 2012, p. 2.

[1394] I.T.Ştefănescu, *Tratat...2007, op.cit.*, p. 567-571; Alexandru Ţiclea, *Tratat... op.cit*, p. 450 -455.

Legea nr. 329 din 5 noiembrie 2009 privind reorganizarea unor autorităţi şi instituţii publice[1395], raţionalizarea cheltuielilor publice, susţinerea mediului de afaceri şi respectarea acordurilor-cadru cu Comisia Europeană şi Fondul Monetar Internaţional a interzis cumulul pensiei cu veniturile salariale, pensionarii care cumulau pensia cu venitul salarial la data intrării în vigoare a Legii nr. 329/2009 au avut obligaţia ca, în termen de 15 zile, să îşi exprime în scris opţiunea între suspendarea plăţii pensiei pe durata exercitării activităţii şi încetarea raporturilor de muncă, de serviciu sau a actului de numire în funcţie, dacă nivelul pensiei nete aflate în plată depăşeşte nivelul salariului mediu brut pe economie utilizat la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat, aprobat prin legea bugetului asigurărilor sociale de stat.

Această reglementare a fost abrogată expres prin Legea nr. 134/2014 pentru abrogarea unor prevederi din Legea nr. 329/2009 privind reorganizarea unor autorităţi şi instituţii publice, raţionalizarea cheltuielilor publice, susţinerea mediului de afaceri şi respectarea acordurilor-cadru cu Comisia Europeană şi Fondul Monetar Internaţional[1396].

Astfel, nu mai există nici o incompatibilitate cu privire la cumularea pensiei cu salariul, fiind o aplicare judicioasă a principiului libertăţii muncii.

7. Modificarea contractului individual de muncă

7.1. Aspecte generale

Pe parcursul executării contractului individual de muncă pot apare „situaţii, cerinţe sau elemente noi care să determine modificarea clauzelor contractuale. Aceste ipoteze sunt întâlnite cu precădere în raporturile de muncă, care sunt caracterizate prin dinamism al reglementărilor"[1397]

Modificarea contractului individual de muncă presupune o schimbare şi/sau completare, cu titlu temporar sau definitiv a unei clauze a contractului[1398]

Art. 41 din Codul muncii, prevede, ca măsură de protecţie a salariaţilor[1399], că modificarea contractului individual de muncă poate fi făcută numai prin acordul părţilor.

Modificarea unilaterală a contractului este în principiu interzisă, fiind posibilă numai în condiţiile şi în cazurile prevăzute de lege, chiar dacă în unele cazuri, o atare modificare are la bază consimţământul general şi prealabil dat de salariat la încheierea contractului, prin recunoaşterea posibilităţii generice şi virtuale a angajatorului de a lua aceste măsuri în interesul bunului mers al serviciului[1400].

[1395] Publicată în Monitorul Ofical al României, Partea I, nr. 761 din 9 noiembrie 2009.
[1396] Publicată în Monitorul Ofical al României, Partea I, nr. 753 din 16 octombrie 2014.
[1397] Monica Gheroghe, *Dreptul individual al muncii, op.cit*, p. 178
[1398] V. Voinescu, *Modificarea contractului individual de muncă*, în Dicţionar de drept al *muncii*, I.T. Ştefănescu (coord.), Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2014., pp. 249- 250.
[1399] N. Voiculescu, *Dreptul muncii*, Editura Wolters Kluwer, Bucureşti, 2007, p. 59.
[1400] Alexandru Ţiclea, *Tratat de dreptul muncii....op.cit*, p. 663.

Cu titlu de excepţie, modificarea unilaterală a contractului individual de muncă este posibilă numai în cazurile şi în condiţiile prevăzute Codul muncii. Modificarea contractului individual de muncă la care se referă art. 41 alin. 3, poate să vizeze oricare dintre următoarele elemente. care reprezintă în fapt, clauzele esenţiale ale contractului: durata contractului; locul muncii: felul muncii: condiţiile de muncă: salariul; timpul de muncă şi timpul de odihnă"[1401].

Această enumerare este apreciată în doctrină ca fiind „enunţiativă iar nu limitativă, completând-se cu art. 17 alin. 3, şi când este cazul cu art. 18 alin.1"[1402].

Inadmisibilitatea modificării unilaterale a contractului de muncă se referă numai la elementele esenţiale ale acestuia şi anume felul muncii, determinat atât de calificarea profesională cât şi funcţia sau meseria încredinţată, locul muncii, prin care se înţelege unitatea sau localitatea precum şi salariul[1403].

S-a precizat şi că „modificările unilaterale ale condiţilor concrete de prestare a muncii sunt permise...doar în măsura în care nu atrag o schimbare (alterare) substanţială a raportului dintre părţi"[1404]

De asemenea promovarea sau avansarea, chiar dacă reprezintă o modificare favorabilă salariatului nu poate interveni[1405] fără acordul acestuia.

În literatura de specialitate[1406]. s-a reţinut. faptul că „schimbarea atribuţiilor postului nu poate avea semnificaţia unei modificări a contractului. dacă nu s-a ajuns astfel la un alt specific al funcţiei".

„Contractul individual de muncă nu se renegociază periodic în baza unei obligaţii legale (sau contractuale), de aceea fiecare parte este liberă să propună celeilalte. în orice moment, renegocierea unor clauze contractuale. Acceptul celeilalte părţi duce la demararea negocierilor. care se finalizează fie printr-un acord de modificare a contractului, fie prin menţinerea prevederilor contractuale, în lipsa unui consens".[1407]

Criteriile de clasificare a cazurilor de modificare a contractului individual de muncă pot privi[1408]: elementul supus modificării (felul muncii, locul muncii, salariul); interesul predominant care determină măsura (interesul serviciului sau alte interese personale, ale salariatului sau ale angajatorului), durata măsurii (modificări temporare sau modificări definitive), rolul manifestării de voinţă a părţilor, modficiarea poate fi convenţională, unilaterală sau în temeiul legii[1409].

1401 Radu Răzvan Popescu, *Dreptul muncii, curs universitar, op.cit. p.86.*
1402 Ion Traian Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic....2017, .op.cit.,* p.413.
1403 Ş. Beligrădeanu, *Limitele dreptului unităţii de a dispune modificarea definitivă a contractului de muncă prin actul ei unilateral,* în „Revista română de drept" nr. 9- 12, p. 49-56.
1404 Felicia Roşioru, *op.cit,* p.464
1405 Monica Gheroghe, *Dreptul individual al muncii, op.cit,* p. 175
1406 Alexandru Ţiclea, *Tratat de dreptul muncii, op.cit,* p. 664
1407 Radu Răzvan Popescu, *Dreptul muncii, op. cit, p..86.*
1408 Alexandru Ţiclea, *Tratat....op. cit.,* p. 665.
1409 Septimiu Panainte, *Dreptul individual...,* op. cit.,p. 117

În doctrină[1410] s-a menţionat că modificarea contractului individual de muncă poate interveni: ca urmare a acordului părţilor; de drept; prin actul unilateral al angajatorului.

Dintre criteriile de clasificare a cazurilor de modificare a contractului individual de muncă, durata măsurii[1411] (modificări temporare sau modificări definitive) este avută în vedere de Codul muncii, care reţine ca situaţii de modificare unilaterală a contractului individual de muncă, la iniţiativa angajatorului, obligatorii pentru salariaţi, delegarea şi detaşarea, sau trecerea salariatului în altă muncă.

În doctrină este menţionat un caz de „modificare definitivă a contractului individual de muncă îl constituie promovarea, adică trecerea cu caracter permanent al salariatului în altă funcţie superioară în grad celei deţinute anterior, de esenţa acesteia fiind schimbarea felului muncii”.[1412]

Codul muncii nu mai conţine transferul[1413] ca modalitate de modificare a contractului individual de muncă ce consta în vechea reglementare în trecerea cu caracter definitiv de la o unitate la alta a persoanei angajate, de regulă în aceiaşi ramură, cu respectarea dispoziţiilor legale, soluţie judicioasă, dacă se are în vedere normele constituţionale şi internaţionale conform cărora dreptul la muncă nu poate fi îngrădit, alegerea profesiei şi a locului de muncă trebuind să fie libere[1414].

Soluţia legiuitorului se mai susţine şi prin faptul că demisia, urmată de angajarea la un alt angajator nu antrenează, spre deosebire de trecut, nici un efect negativ asupra persoanei în cauză.

Lipsa reglementării transferului în Codul muncii, a fost apreciată ca o lacună legislativă[1415], având în vedere utilitatea practică a transferului, dovedită în numeroase situaţii, precum şi a faptului că el este prevăzut prin legi speciale pentru mai multe categorii profesionale (personal didactic, medici, magistraţi, personal vamal, funcţionari publici, poliţişti etc.).

În doctrină s-a reţinut, că nimic nu se opune la realizarea transferului şi în prezent prin acordul părţilor, transferul păstrându-şi o anumită utilitate, fiind reglementat legal pentru o serie de categorii profesionale[1416].

Există şi opinii[1417] potrivit cărora instituţia transferului poate fi utilizată numai în condiţiile în care legislaţia specială prevede expres o asemenea modificare a contractului individual de muncă, în celelalte cazuri, contractul încetează prin

---

1410 Monica Gheroghe, *Dreptul individual al muncii, op.cit*, p. 179
1411 Dan Ţop, *Dreptul muncii - Dreptul securităţii sociale, op.cit*, p. 159
1412 Alexandru Ţiclea, *Tratat de dreptul muncii, op.cit*, p. 664.
1413 N. Voiculescu, *Dreptul muncii...2007*, op. cit., p.59.
1414 I.T. Ştefănescu, Ş. Beligrădeanu, *op. cit.*, p. 37.
1415 Alexandru Ţiclea şi colectiv, *Codul muncii adnontat şi comentat*, Editura Lumina Lex, Bucureşti, 2005, p. 296.
1416 Alexandru Ţiclea, *Omisiuni ale Codului muncii*, în „Revista română de dreptul muncii", nr. 4/2003, p. 11-14.
1417 Alexandru Athanasiu, Luminiţa Dima, *Regimul juridic al raporturilor de muncă în reglementarea noului Cod al muncii*, în „Revista română de dreptul muncii", nr. 4/2003, p. 23.

acordul dintre angajator şi salariat, urmat de încheierea unui nou contract de muncă între salariat şi noul angajator.

S-a apreciat[1418] că în sectorul privat s-ar impune utilizarea transferului având în vedere relaţiile de colaborare care există între anumiţi angajatori, utilitatea transferului rezultând din chiar dispoziţiile Codului muncii referitoare la transferul întreprinderii, al unităţii sau al unor părţi ale acesteia către un alt angajator[1419], şi că, ulterior Codului muncii, au fost adoptate acte normative care se referă la transfer, astfel că, în pofida nereglementării lui, transferul poate fi utilizat în practica angajatorilor.

S-a susţinut[1420] că faţă de prevederile legislaţiei muncii, transferul ca modalitate de modificare a locului muncii salariatului nu poate opera, singura posibilitate fiind încetarea contractului individual de muncă prin acordul părţilor, în temeiul art. 55 lit. b din Codul muncii, urmată de încheierea unui nou contract individual de muncă la un alt angajator, opinie criticată[1421] pe motiv că nereglementarea transferului(cesiune convenţională definitivă a contractului individual de muncă în Codul muncii) nu înseamnă şi interzicerea sa cu titlu general, aşa încât şi în prezent transferul salariatului se poate efectua legal, sub dubla condiţie a existenţei acordului neechivoc al tuturor părţilor implicate (angajatorul cedent, angajatorul cesionar, salariatul în cauză) şi a strictei respectări a dispoziţiilor art. 38 din Codul muncii.

S-a mai spus că deşi pare că nu există nici un impediment pentru transfer având ca efect o cesiune definitivă a contractului de la un angajator la altul, „sub aspect practic nu este prosibil transferul, nefiind o normă juridică în temeiul căreia să înceteze contracul faţă de primul angajator"[1422]

S-a menţionat că „legiuitorul a reglementat pentru prima dată, prin Legea 40/2011, posibilitatea de a diminua salariul prin act unilateral al angajatorului. cu respectarea, în mod cumulative a anumitor condiţii: să fie vorba, în toate cazurile. de o măsura cu caracter temporar motivele care pot conduce la luarea unei asemenea decizii au un caracter economic, tehnologic, structural sau similar. Opţiunea îi aparţine angajatorului, după cum îi este mai avantajos, dar alegerea uneia dintre soluţii o exclude pe cealaltă". [1423]

Modificarea salariului, în sensul majorării lui, prin voinţa unilaterală a angajatorului, fără să intervină o schimbare a atribuţiilor postului, va fi în mod normal posibilă[1424].

1418 Alexandru Ţiclea, *Tratat...op.cit*, p. 679.

1419 Ovidiu Ţinca, *Protecţia drepturilor salariaţilor în cazul transferului întreprinderii*, în Revista de drept comercial, nr. 12/2004, p. 50-63.

1420 Dan Ţop. Tratat.de dreptul muncii , op.cit., 2008, p. 239.

1421 Şerban Beligrădeanu, *Posibilitatea transferului în cazul persoanelor încadrate prin contract individual de muncă*, în Dreptul nr. 1/2007, p. 92-104.

1422 Monica Gheroghe, *Dreptul individual al muncii, op.cit*, p. 202

1423 Radu Răzvan Popescu, *Dreptul muncii*, op. cit, p..91-92.

1424 Ion Traian Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic...op.cit*, p. 382

7.2. Modificarea unilaterală a locului muncii ca efect al delegării

Art. 42 din Codul muncii, prevede că locul muncii poate fi modificat unilateral „excepţional şi temporar”[1425] de către angajator prin delegarea sau detaşarea salariatului într-un alt loc de muncă decât cel prevăzut în contractul individual de muncă. Pe durata delegării, respectiv a detaşării, salariatul îşi păstrează funcţia şi toate celelalte drepturi prevăzute în contractul individual de muncă.

Delegarea „presupune existenţa unui acord prealabil între angajator şi unitatea la care este trimis salariatul... acord care nu este necesar dacă unitatea la care urmează să se facă delegarea este obligată prin lege să admită prezenţa salariatului delegat, sau când are loc la o subunitate sau formaţie de lucru proprie”.[1426]

„Practica judecătorească a statuat corect că delegarea - ca şi alte acte dispuse de angajator în executarea contractelor individuale de muncă-poate avea şi caracter colectiv...o singură decizie de delegare a mai multor salariaţi, precizaţi însă în mod individual”[1427].

Delegarea, reprezintă, potrivit art. 43 din Codul muncii exercitarea temporară, din dispoziţia angajatorului, de către salariat, a unor lucrări sau sarcini corespunzătoare atribuţiilor de serviciu în afară locului său de muncă.

S-a subliniat că „esenţial pentru delegare este ca locul în care se efectuează să nu fie locul obişnuit de muncă”[1428]

Delegarea presupune schimbarea unui singur element al contractului individual de muncă, respectiv locul muncii. Prin urmare, durata timpului de lucru, ca de altfel orice alt element al contractului individual de muncă, nu se poate modifica prin efectul delegării.

De asemenea, prevederile Codului muncii referitoare la repausul săptămânal trebuie respectate şi în perioada în care salariatul se află în delegaţie.

Dacă în perioada de delegare, zilele de sâmbătă şi duminică constituie timp de lucru în sensul dispoziţiilor art. 111 din Codul muncii, salariatul beneficiază de doua zile libere, cât şi de diurnă.

Această măsură, poate fi dispusă, precizează art. 44, pentru o perioadă de cel mult 60 de zile calendaristice în 12 luni şi se poate prelungi pentru perioade succesive de maximum 60 de zile calendaristice, numai cu acordul salariatului.

În literatura juridică s-a arătat că „prelungirea delegării se poate dispune pentru perioade succesive de maximum 60 de zile calendaristice.

De la data calendaristică la care se dispune măsura delegării se socoteşte numărul celor 60 de zile calendaristice, care se calculează proporţional cu numărul de luni care mai sunt până la sfârşitul anului calendaristic, urmând ca în următorul an, angajatorul să dispună în întregime de prima perioada a delegării.

1425 Felicia Roşioru, *op.cit*, p. 466
1426 Alexandru Ţiclea, *Tratat..., op.cit.*, p. 667
1427 Ion Traian Ştefănescu, *Tratat... 2017, op.cit.* ,p.414
1428 Alexandru Ţiclea, *Tratat...2012, op.cit.*, p. 667

Este suficient ca, prin raportare la anul calendaristic, angajatorul să dispună măsura delegării cu respectarea perioadei de 60 de zile calendaristice, chiar dacă acestea nu curg consecutiv, una după alta.

În caz de prelungire, numărul de zile se calculează cu respectarea aceluiaşi algoritm.

Prelungirea delegării cu una sau mai multe perioade de maximum 60 de zile calendaristice înseamnă ca faţă de salariat s-a dispus delegarea o dată, în cursul unui an calendaristic, ca întinderea delegării a cuprins perioada maximă de 60 de zile calendaristice şi că următoarea perioadă maximă de 60 de zile calendaristice curge în continuarea primei perioade.

Nimic nu împiedică părţile să convină ca măsura delegării să nu curgă neîntrerupt, ci să fie intercalate cu perioade în care munca este prestată la locul de muncă prevăzut în contract. Caracterul „succesiv" al perioadelor nu este echivalent cu caracterul continuu al acestora.

Dispunerea delegării *a priori* pe o perioada mai mare de 60 de zile determină valabilitatea acesteia pentru maxim 60 de zile, pentru restul perioadei fiind necesar şi consimţământul salariatului"[1429].

Refuzul salariatului de prelungire a delegării nu poate constitui motiv pentru sancţionarea disciplinară a acestuia., „urmând să se aplice, prin analogie, condiţiile impuse de art. 46 alin. 3 în ipoteza detaşării şi anume refuzul să poată interveni numai în mod excepţional şi pentru motive personale temeinice"[1430].

Delegarea, pentru prima perioadă, „are caracter obligatoriu pentru salariat, (din modul de formulare a textului art. 44 alin. 1 din Codul muncii rezultă explicit că refuzul salariatului pentru prima perioadă a delegării poate constitui motiv pentru sancţionarea disciplinară a acestuia), deoarece este dispusă unilateral de angajator, fără a fi necesar ca între părţi să se realizeze un acord de voinţă asupra oportunităţii executării măsurii"[1431].

Pentru perioadele succesive, are caracter facultativ pentru salariat, în sensul că poate fi dispusă de către angajator doar cu acordul său.

În caz de prelungire, „este discutabil dacă măsura delegării intră în categoria modificării convenţionale a contractului individual de muncă, deoarece acordul salariatului este necesar numai pentru ca angajatorul să poată dispune măsura, în sine. Însă, toate celelalte trăsături caracteristice delegării se păstrează în caz de prelungire. Părţile nu realizează o negociere a celorlalte elemente ale contractului individual de muncă, caz în care ar putea fi vorba de modificare convenţională a contractului, pentru a cărei validitate este necesara respectarea tuturor dispoziţiilor legale (inclusiv actul adiţional la contractul individual de muncă)"[1432].

Tot astfel, „textul legal face vorbire de refuzul salariatului de prelungire a delegării, ceea ce înseamnă că pentru prima perioadă nu se ridica problema unui refuz, măsura având caracter obligatoriu"[1433].

[1429] Daniela Moţiu, *Dreptul individual al muncii,* Editura C H Beck Bucureşti, 2011, p.183.
[1430] Alexandru Ţiclea, *Tratat..., op. cit,* p. 666.
[1431] Daniela Moţiu, *op.cit.,* p. 184
[1432] AL Athanasiu, L. Dima, *op. cit.,* p. 85.
[1433] Daniela Moţiu, *op.cit.,*p. 184.

S-a spus că salariatul poate formula contestaţie la instanţă „doar în ceea ce priveşte legalitatea măsurii, oportunitatea delegării nu poate fi cenzurată fiind un atribut al angajatorului, pentru o bună organizare a muncii”[1434]

Delegarea funcţionarilor publici se poate dispune pe o perioadă de cel mult 30 de zile consecutive, putându-se prelungi până la cel mult 120 de zile într-un an[1435].

Pe perioada delegării, salariatul rămâne în raportul juridic de muncă cu angajatorul care l-a delegat, păstrându-şi funcţia, gradul sau treapta profesională şi salariul avute anterior. Numai unitatea care l-a delegat îi poate aplica salariatului eventuale sancţiuni disciplinare.

Legea nu prevede ca acordul salariatului în vederea prelungirii delegării să fie dat în formă scrisă, cu toate acestea „măsura delegării luată de angajator trebuie să respecte forma scrisă, *ad probationem*, însă lipsa înscrisului constatator al delegării nu afectează delegarea ca act juridic, ca *negotium* - se dispune prin actul unilateral al angajatorului, fiind un caz de modificare a contractului prevăzut de lege. În consecinţa, nu necesita întocmirea unui act adiţional la contractul individual de muncă”[1436]

Dacă salariatul a produs o pagubă unităţii la care a fost delegat nu i se poate stabili direct răspunderea patrimonială, ci, pentru că „între cele două unităţi există[1437] un contract civil”, unitatea care a fost prejudiciată se va adresa împotriva celei care l-a delegat pe salariat cu o acţiune în daune pentru acoperirea pagubei sale; la rândul ei. unitatea care a dispus delegarea se va regresa împotriva propriului salariat, conform art. 253 şi urm. din Codul muncii [1438].

„Dacă nu există un raport contractual, unitatea păgubită de salariat va putea, potrivit răspunderi civile delictuale, să solicite despăgubiri pe cale judecătorească, fie de la angajatorul (în calitate de coimitent n.n.) care a dispus delegarea, fie de la salariatul delegat, fie în solidar de la ambii.”[1439].

În ambele situaţii. paguba trebuie să fi fost produsă de salariat în executarea atribuţiilor de serviciu sau în legătura cu acestea, în caz contrar, răspunderea sa va fi angajată. exclusive pe baza normelor de drept civil.[1440]

Salariatul va răspunde direct şi integral faţă de unitatea la care este delegat, numai în cazul în care a produs paguba printr-o faptă penală[1441].

Salariatul delegat are dreptul, conform art. 44 alin. 2 din Codul muncii, la plata cheltuielilor de transport şi cazare, precum şi la o indemnizaţie de delegare, în condiţiile prevăzute de lege sau de contractul colectiv de muncă aplicabil.

1434 Monica Gheroghe, Dreptul individual al muncii, op.cit, p. 188
1435 Alexandru Ţiclea, Laura Georgescu, Ana Cioriciu Ştefănescu, Barbu Vlad, *Dreptul* public al muncii, op.cit., p..319-322.
1436 Daniela Moţiu, *op. cit.*, p. 184.
1437 Radu Răzvan Popescu, *Dreptul muncii*, op. cit, p..87.
1438 I.T. Ştefănescu, Tratat teoretic...2017, op. cit., p.416
1439 Radu Răzvan Popescu, *Dreptul muncii*, op. cit, p..88.
1440 D. Ţop, Tratat.... op.cit, p.240.
1441 Dan Ţop, *Dreptul muncii - Dreptul securităţii sociale, op. cit.*, p.137.

Întrucât textul de lege nu distinge, indiferent de tipul contractului individual de muncă, în timp parţial sau cu normă întreagă, pe perioadă determinată sau nedeterminată, salariatul are aceste drepturi.

În conformitate cu Hotărârea Guvernului nr. 1860/2006, persoana aflată în delegare trebuie (art. 4) să-şi desfăşoare activitatea în cadrul programului normal de lucru al unităţii la care se efectuează delegarea. Pe timpul delegării nu se pot plăti ore suplimentare.

Dacă pentru realizarea sarcinilor rezultate din obiectivele delegării a desfăşurat activitate peste durata normală de lucru sau într-una din zilele de repaus săptămânal sau sărbătoare legală, confirmată de unitatea la care s-a efectuat delegarea, beneficiază, potrivit art. 5, cu aprobarea conducerii unităţii, de timp liber în compensare, potrivit reglementarilor legale.

Persoana aflată în delegare sau detaşare într-o localitate situată la o distanţă mai mare de 5 km de localitatea în care îşi are locul permanent de muncă primeşte (art.9) o indemnizaţie zilnică de 17 lei[1442], indiferent de funcţia pe care o îndeplineşte şi de autoritatea sau instituţia publică în care îşi desfăşoară activitatea.

În conformitate cu art. 21 alin. 3 lit. b, pentru societăţi comerciale diurna maxim deductibilă este în limita a 2,5 ori nivelul stabilit pentru instituţii publice.

Numărul zilelor calendaristice în care persoana se află în delegare sau detaşare se socoteşte, potrivit art. 10, de la data şi ora plecării până la data şi ora înapoierii mijlocului de transport din şi în localitatea unde îşi are locul permanent de muncă, considerându-se fiecare 24 de ore câte o zi de delegare sau detaşare.

În situaţia în care personalul aflat în delegare nu se cazează în condiţiile prevăzute la art. 26, cheltuielile de cazare se compensează, conform art. 28, prin plată, pentru fiecare noapte, a sumei de 45 lei.

În aceasta situaţie, salariaţii trebuie să dea o declaraţie pe proprie răspundere din care să reiasă faptul că nu s-au cazat la unităţi hoteliere.

Ordonanţa Guvernului nr. 8/2013[1443], care a modificat Codul fiscal, a schimbat regulile în ceea ce priveşte indemnizaţiile de delegare şi de detaşare. Astfel, de la 1 februarie 2013, pentru indemnizaţiile care depăşesc plafonul stabilit de lege (limita a de 2,5 ori indemnizaţia acordată salariaţilor din instituţiile publice) se vor achita contribuţii sociale individuale, însă numai pentru partea care depăşeşte limita a de 2,5 ori nivelul stabilit prin hotărâre a Guvernului pentru personalul din instituţiile publice[1444].

[1442] Sumă actualizată prin art. 1 alin. 1 din Ordinul nr. 60/2015 al Ministerului Finanţelor Publice, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.58 din 27 ianuarie 2015

[1443] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, mr. 54 din 23 ianuarie 2013

[1444] Nivelul indemnizaţiilor stabilit pentru instituţiile publice se regăseşte în următoarele acte normative : HG nr. 1860/2006 – pentru deplasările/ delegările în interiorul ţării; HG 518/1995 - pentru deplasările/ delegările în afara ţării; Legea 118/2010 prin care s-a diminuat valoarea stabilita iniţial cu 25%; Legea 285/2010 privind salarizarea în anul 2011 a personalului plăţii din fonduri publice prin care uantumul indemnizaţiilor pentru instituţiile publice se majorează cu 15% .

Nu se stabileşte[1445] nici de această dată forma sau cuprinsul deciziei de delegare. Normele specifice de întocmire şi utilizare a documentelor financiar-contabile aprobate prin Ordinul ministrului economiei şi finanţelor nr.3.512/2008 cuprinzând modelele documentelor financiar-contabile stabilesc că ordinul de deplasare se întocmeşte într-un exemplar, pentru fiecare deplasare, de către persoana care urmează a efectua deplasarea, precum şi pentru justificarea avansurilor acordate în vederea procurării de valori materiale cu plata în numerar.

S-a apreciat că „măsura delegării trebuie dispusă în scris, indiferent dacă se utilizează formularul tipizat sau nu"[1446]

Delegarea încetează în următoarele cazuri[1447]: la expirarea termenului pentru care a fost dispusă; după executarea lucrărilor sau îndeplinirea sarcinilor; prin revocarea măsurii sau prin încetarea contractului de muncă al salariatului.

Deoarece Codul muncii nu distinge cu privire la delegarea pe teritoriul României sau în străinătate, delegarea se poate face pentru aceiaşi perioadă, cu posibilitatea prelungirii din 60 în 60 de zile cu acprdul salariatului. Refuzul salariaului de prelungire a delegării nu poate constitui motiv de sancţionare disciplinară.

În literatura juridică[1448] s-a avansat opinia că în contractele individuale de muncă ar trebuie să se precizeze în mod explicit situaţiile în care locul de muncă este altul decât localitatea unde angajatorul are domiciliul sau reşedinţa.

Delegarea reglementată mai este denumită în practică şi deplasare în interesul serviciului, însă, ea nu trebuie confundată cu delegarea de atribuţii, care constă în faptul că o persoană cu funcţie de conducere, neavând un înlocuitor de drept, deleagă o parte din atribuţiile sale unui salariat subordonat.

Această posibilitate a delegării de atribuţii se manifestă[1449] de cele mai multe ori sub forma dreptului de semnătură.

7.3. Modificarea unilaterală a locului muncii prin detaşare

Detaşarea este, arată art. 45 din Codul muncii, actul prin care se dispune schimbarea temporară a locului de muncă, din dispoziţia angajatorului, la un alt angajator, în scopul executării unor lucrări în interesul acestuia. În mod excepţional, prin detaşare se poate modifica şi felul muncii, dar numai cu consimţământul scris al salariatului.

Sub aspectul naturii juridice „detaşarea poate fi văzută ca o cesiune parţială şi temporrară a contractului individual de muncă, însoţită de clauza retrocesiunii"[1450]

1445 Dan Ţop, *Codul muncii modificat şi completat prin Legea nr. 40/2011...,op. cit.*, p. 44.
1446 Felicia Roşioru, *op.cit*, p. 470
1447 Alexandru Ţiclea, *Tratat... op.cit.*, p. 668
1448 N. Voiculescu, *Dreptul muncii...2007, op. cit.*, p. 60.
1449 Dan Ţop. *Tratat...op.cit.*, p. 241.
1450 Septimiu Panainte, *dreptul individual.....*op. cit.,p. 124

În doctrină există opinia[1451] că forma scrisă a actului de detaşare nu ar constitui o cerinţă *ad validitatem* precum şi opinia[1452] că detaşarea salariaţilor trebuie dispusă în scris, *ad validitatem*, având vedere că potrivit art. 1423 cod civil, orice modificare a contractului este supusă condiţiilor de formă cerute pentru încheierea sa.

În literatura de specialitate s-a exprimat opinia că „munca prin agent de muncă temporară poate fi considerată tot o formă de detaşare, dar cu caracter special."[1453]

Detaşarea poate fi dispusă, precizează art. 46, pe o perioadă de cel mult un an, şi numai în mod excepţional, perioada detaşării poate fi prelungită pentru motive obiective ce impun prezenţa salariatului la angajatorul la care s-a dispus detaşarea, cu acordul ambelor părţi, din 6 în 6 luni.

S-a menţionat că „posibilitatea prelungirii detaşării ridică anumite clarificări. Astfel, s-a considerat că detaşarea se poate prelungi în situaţia în care se realizează acordul celor doi angajatori prin luarea în considerare a motivelor obiective, posibil de justificat, invocate de angajatorul la care s-a dispus detaşarea şi acceptate ca atare de cealaltă parte; prelungirea se poate dispune din 6 în 6 luni, fără ca legiuitorul să stabilească un număr concret de prelungiri; refuzul salariatului poate interveni excepţional şi pentru motive personale temeinice.

Îndeplinirea acestor condiţii (din punct de vedere obiectiv) determină considerarea prelungirii ca fiind excepţional necesară. Redactarea textelor legale şi plasarea alineatului privind refuzul detaşării ulterior reglementarii detaşării şi a posibilităţii de prelungire, conduc la concluzia ca indiferent ca vorbim de prima perioada a detaşării sau de perioadele de prelungire, salariatul poate refuza detaşarea în mod excepţional şi pentru motive personale temeinice.

Detaşarea stabilită *a priori*, prin acordul celor doua unităţi, pentru o perioada mai mare de 1 an de zile, determina considerarea măsurii ca fiind valabilă pentru un an"[1454].

În cazul funcţionarilor publici, detaşarea se poate dispune pe o perioadă de cel mult 6 luni, în cursul unui an calendaristic, putând fi detaşaţi pe o perioadă mai mare de 6 luni numai cu acordul scris al celui implicat (art. 89 alin.1 din Legea nr. 188/1999).

Aşa cum s-a arătat în doctrină, „doar pentru prima perioadă, de cel mult un an, este o măsură unilaterală obligatorie... ulterior, pentru prelungire acordul său este obligatoriu"[1455].

În literatura juridică, s-a apreciat că formularea „cu acordul ambelor părţi" nu poate fi privită ca ambiguă pe cât pare la prima vedere... realizarea detaşării presupune manifestarea a trei voinţe, a cesionarului, a cedentului şi a salariatului detaşat (când este vorba de prelungirea măsurii)[1456].

1451 Alexandru Ţiclea, *Tratat...*, *op.cit.*, p. 669
1452 I.T. Ştefănescu, Tratat teoretic...2017, op. cit., p. 416
1453 Alexandru Ţiclea, *Tratat.... op.cit*, p. 668
1454 Daniela Moţiu, *op.cit.*, p. 187
1455 I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic...2017, op. cit.*, p. 417
1456 Emilian Lipcanu, *Consideraţii în legătură cu detaşarea salariaţilor în Codul muncii*, Dreptul nr. 5/2013, p. 111-112.

Măsura detaşării este luată ca urmare a solicitării exprese a unei alte unităţi decât cea la care este angajat salariatul.

Pe durata detaşării salariatul îşi desfăşoară activitatea în baza deciziei de detaşare emisă, la solicitarea angajatorului la care este detaşat, de angajatorul care îl detaşează.

Potrivit art. 4 alin. 1 lit. e din HG 500/2011 privind registrul general de evidenţă a salariaţilor, completarea, respectiv înregistrarea în registru şi transmiterea registrului pentru salariaţii detaşaţi, o face angajatorul de bază.

Acesta completează perioada detaşării şi denumirea angajatorului la care se face detaşarea, anterior începerii detaşări, deci salariaţii detaşaţi nu se înregistrează în ReviSal de angajatorul la care sunt detaşaţi, ci numai de către angajatorul care îi detaşează.

Salariatul poate refuza, se arată în art. 46 alin. 3, detaşarea dispusă de angajatorul său numai în mod excepţional şi pentru motive personale temeinice. salariatul poate refuza detaşarea iniţială de până la 1 an, în mod excepţional, pentru motive personale temeinice:

S-a spus că „deşi era foarte important, nu a precizat legiuitorul ce s-ar putea înţelege prin „în mod excepţional" şi nici care sunt acele motive personale temeinice pentru care salariatul ar putea refuza detaşarea"[1457]

„Aceste motive temeinice. pe care Codul muncii nu le reglementează explicit, pot fi preluate, prin analogie, de la funcţionarii publici, respectiv din art. 89 alin. 3 din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcţionarilor publici: graviditatea. faptul că salariatul îşi creşte singur copilul minor, din cauza stării sale de sănătate dovedite cu certificat medical, deoarece salariatul este unic întreţinător de familie, pentru alte motive temeinice"[1458]. Utilizarea analogiei a fost apreciată că „este posibilă şi în acest caz, deoarece o altă rezolvare legală nu este posibilă."[1459]

În lipsa enumerării unor situaţii care pot constitui motive obiective, de natură a-l determina pe salariat să refuze dislocarea sa de la locul de muncă, s-a spus că „acestea trebuie să fie suficient de întemeiate, cum ar fi un salariu mai mic, condiţii de muncă mai grele sau periculoase, necesitatea prezenţei permanente pentru a îngriji soţul sau copilul minor etc.

De altfel, se prevede expres că în mod excepţional că prin detaşare se poate modifica şi felul muncii, dar numai cu consimţământul expres al salariatului în cauză, cea ce înseamnă *per a contrario* că schimbarea felului muncii ca urmare a detaşării constituie un motiv obiectiv întemeiat de a refuza o asemenea măsură dispusă de angajator"[1460].

[1457] Septimiu Panainte, *Dreptul individual*....op. cit., p. 125
[1458] Radu Răzvan Popescu, *Dreptul muncii, op. cit*, p..89
[1459] I.T. Ştefănescu, Tratat teoretic... 2017, op. cit., p.418
[1460] Dan Ţop, Dreptul muncii... op.cit, p.139

S-a mai spus şi că „un contract individual de muncă aflat în executare simultană cu cel pentru care se dispune detaşarea reprezintă un motiv personal temeinic pentru ca salariatul să refuze detaşarea în altă localitate"[1461].

În cazul unui conflict de muncă generat de refuzul repetat al salariatului pentru detaşare, instanţa „va fi ţinută să aprecieze existenţa unui interes real, de natură profesională al angajatorului, cenzurând un evetual abuz de drept al acestuia"[1462].

În doctrină[1463] s-a apreciat că va constitui un abuz de drept din partea salariatului refuzul detaşării în lipsa unui motiv personal temeinic.

Salariatul detaşat are dreptul, conform alin. 4 al art. 46, la plata cheltuielilor de transport şi cazare, precum şi la o indemnizaţie de detaşare, în condiţiile prevăzute de lege sau de contractul colectiv de muncă aplicabil.

Aceste drepturi, se acordă, precizează art. 47 alin. 1 din Codul muncii, de angajatorul la care s-a dispus detaşarea.

Pe durata detaşării salariatul beneficiază (art. 47 alin. 2) de drepturile care îi sunt mai favorabile, fie de drepturile de la angajatorul care a dispus detaşarea, fie de drepturile de la angajatorul la care este detaşat. Dreptul la concediu de odihnă al celui detaşat nu poate fi afectat.[1464]

În literatura juridică s-a aräta că „atât aplicarea *sancţiunii discplinare* (pentru abaterea săvârşită la unitatea la care s-a dispus detaşarea), *cât şi radierea acesteia* (dacă detaşarea a durat neîntrerupt cel puţin 12 luni), se dispune, respectiv, se constată, de către *angajatorul unităţii la care s-a săvârşit abaterea,* iar nu de către angajatorul care, în temeiul Codului muncii, a dispus detaşarea.

Ca atare, şi decizia scrisă (prin care unitatea la care a avut loc detaşarea a constatat radierea sancţiunii) se păstrează în dosarul personal al salariatului existent la aceasta din urmă unitate".[1465]

Angajatorul care detaşează are obligaţia, arată art. 47 alin. 3, de a lua toate măsurile necesare pentru ca angajatorul la care s-a dispus detaşarea să îşi îndeplinească integral şi la timp toate obligaţiile faţă de salariatul detaşat, în caz contrar, adică dacă angajatorul la care s-a dispus detaşarea nu îşi îndeplineşte integral şi la timp toate obligaţiile faţă de salariatul detaşat, acestea vor fi îndeplinite de angajatorul care a dispus detaşarea.

În cazul în care există divergenţă între cei doi angajatori, sau niciunul dintre ei nu îşi îndeplineşte obligaţiile potrivit, salariatul detaşat are dreptul, conform art. 47 alin. 5, de a reveni la locul său de muncă de la angajatorul care l-a detaşat, de a se îndrepta împotriva oricăruia dintre cei doi angajatori şi de a cere executarea silită a obligaţiilor neîndeplinite.

1461 Roxana Maria Popescu, *Un al doilea loc de muncă – motiv temeinic pentru a refuza detaşarea in altă localitate?*, în Revista română de dreptul muncii, nr. 4/2017, p. 68

1462 Felicia Roşioru, *op.cit*, p. 471

1463 I.T. Ştefănescu, Ş.Beligrădeanu, *Prezentare de ansamblu.., op.cit.*, p. 36; Veronica Pribac, *op,cit.*, p. 86 etc.

1464 Alexandru Ţiclea, *Tratat... op.cit.*, p. 670

1465 Şerban Beligrădeanu, *Discuţii cu privire la incidenţa radierii sancţiunii disciplinare şi în cazul aplicării sancţiunii desfacerii disciplinare a contractului individual de muncă*, în Dreptul nr. 12/2012, p. 143.

În literatura juridică[1466] s-a subliniat că în Codul muncii nu se reglementează cazurile în care detașarea salariatului încetează, doctrina asumându-și sarcina de a identifica aceste cazuri.

Detașarea încetează la expirarea duratei pe care aceasta a fost luată. Detașarea mai poate înceta prin revocarea ei de către unitatea care a dispus-o precum și prin încetarea contractului de muncă prin acordul părților sau inițiativa uneia din părți, precum și „la inițiativa salariatului, în cazul prevăzut de art. 47 alin. 5, divergență între angajatori sau niciunul dintre ei nu își îndeplinește obligațiile"[1467]. Au mai fost enumerate de literatura juridică și alte cazuri: „încetarea detașării ca efect al încetării unei detașări anterioare; decesul angajatorului cesionar persoană fizică; desființarea postului ocupat de salariat la cesionar; încetarea desfășurării de către cesionar a activității; dizolvarea cesionarului persoană juridică".[1468]

S-a menționat că deoarece „ne aflăm în prezența unei cesiuni a contractului de muncă, salariatul detașat poate fi delegat de către angajatorul cesionat"[1469], respectând desigur condițiile prevăzute de lege.

Multe dintre trăsăturile caracteristice delegării sunt comune și detașării. Astfel, detașarea este urmarea unei dispoziții obligatorii pentru salariat, refuzul nejustificat de a o executa putând atrage aplicarea sancțiunilor disciplinare; este tot o măsură temporară, durata sa legală fiind de 6 luni, cu posibilitatea prelungirii cu aceeași durată; ca și în cazul delegării, dispoziția de detașare se dă în scris, fără ca aceasta să constituie o condiție de valabilitate, ci fiind determinată de posibilitatea decontării drepturilor bănești ale celor detașați; cel detașat își păstrează funcția și salariul anterior la unitatea unde este încadrat; se acordă aceleași drepturi bănești ca și în cazul delegării (diurnă, cazare, transport); încetează în aceleași modalități (prin expirarea termenului, prin revocarea măsurii sau prin încetarea contractului de muncă).

Însă între delegare și detașare există și deosebiri substanțiale care le individualizează ca instituții distincte. Astfel, detașarea reprezintă o dislocare temporară a salariatului în cauză de la unitatea unde este angajat, contractul său de muncă fiind suspendat, ceea ce nu se întâmplă la delegare; el face obiectul unei cesiuni temporare și parțiale între cei doi angajatori. Spre deosebire de delegare, detașarea este urmată de încadrarea temporară a salariatului la unitatea unde este detașat, unitate în care trebuie să existe un post liber.

Spre deosebire de delegare, în cazul detașării puterea disciplinară este exercitată de unitatea unde este detașat, însă măsura desfacerii contractului de muncă nu poate fi aplicată decât cu acordul unității care a dispus detașarea, iar sancțiunile disciplinare care au efecte pecuniare nu pot depăși durata detașării.

[1466] Emil Lipcanu, *art. cit. supra*, p. 116.
[1467] I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic...2017, op. cit.*, p. 419.
[1468] Emil Lipcanu, *art.cit. supra*, p. 119-120.
[1469] Septimiu Panainte, *Dreptul individual...*op. cit., p. 126

Salariatul răspunde patrimonial faţă de unitatea în care este detaşat pentru prejudiciile cauzate în legătură cu prestarea muncii.

Prin Legea nr. 344/2006 privind detaşarea salariaţilor în cadrul prestării de servicii transnaţionale[1470], abrogată expres, s-a transpus în dreptul intern Directiva 96/71 CE privind detaşarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii s-a acordat un înţeles propriu, distinct detaşării, diferit de cel stabilit de Codul muncii. Pe întreaga perioadă a detaşării, salariatul va păstra raportul de muncă direct cu angajatorul care l-a detaşat, în acest ca particular nu intervine[1471] suspendarea contractului individual de muncă a salariatului detaşat.

Actele normative incidente în domeniu „urmăresc un dublu scop: garantarea unui nivel adecvat de protecţie a salariaţilor dar şi exercitarea libertăţii de a presta servicii pentru prestatorii de servicii"[1472].

Legea nr. 16/2017 privind detaşarea salariaţilor în cadrul prestării de servicii transnaţionale[1473] care a în locuit vechea reglemnentare instituie un cadru comun de dispoziţii, măsuri şi mecanisme de control, aplicabile pe teritoriul României detaşării salariaţilor în cadrul prestării de servicii transnaţionale, inclusiv măsurile de prevenire şi sancţionare a oricărui abuz ori a eludării acestora.

S-a mai spus că această lege constituie „o reglementare specială care se integrează legislaţiei muncii"[1474].

Legea se aplică, prevede art. 5, în situaţia în care întreprinderile prevăzute la art. 3 lit. a iau decizia punerii în aplicare a uneia dintre următoarele măsuri cu caracter transnaţional[1475]:

a) detaşarea unui salariat pe teritoriul României, în numele întreprinderii şi sub coordonarea acesteia, în cadrul unui contract încheiat între întreprinderea care face detaşarea şi beneficiarul prestării de servicii care îşi desfăşoară activitatea pe teritoriul României, dacă există un raport de muncă, pe perioada detaşării, între salariat şi întreprinderea care face detaşarea;

b) detaşarea unui salariat la o unitate sau la o întreprindere care aparţine grupului de întreprinderi, situată pe teritoriul României, dacă există un raport de muncă, pe perioada detaşării, între salariat şi întreprinderea care face detaşarea;

c) punerea la dispoziţie a unui salariat, de către un agent de muncă temporară, la o întreprindere utilizatoare stabilită sau care îşi desfăşoară activitatea pe teritoriul României, dacă există un raport de muncă, pe perioada detaşării, între salariat şi agentul de muncă temporară.

[1470] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 636 din 24 iulie 2006
[1471] Septimiu Panainte, op. cit., p. 128
[1472] Felicia Roşioru, *op.cit*, p. 475
[1473] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 196 din 21 martie 2017
[1474] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic.... 2017, op.cit.*, p.428
[1475] Luminiţa Dima, *op.cit.*, p. 104

Sau în situaţia în care întreprinderile prevăzute la art. 3 lit.b iau decizia punerii în aplicare a uneia dintre următoarele măsuri cu caracter transnaţional[1476]:

a) detaşarea unui salariat de pe teritoriul României, în numele întreprinderii şi sub coordonarea acesteia, în cadrul unui contract încheiat între întreprinderea care face detaşarea şi beneficiarul prestării de servicii care îşi desfăşoară activitatea pe teritoriul unui stat membru, altul decât România, sau pe teritoriul Confederaţiei Elveţiene, dacă există un raport de muncă, pe perioada detaşării, între salariat şi întreprinderea care face detaşarea;

b) detaşarea unui salariat de pe teritoriul României la o unitate sau la o întreprindere care aparţine grupului de întreprinderi, situată pe teritoriul unui stat membru, altul decât România, sau pe teritoriul Confederaţiei Elveţiene, dacă există un raport de muncă, pe perioada detaşării, între salariat şi întreprinderea care face detaşarea;

c) punerea la dispoziţie a unui salariat, de către un agent de muncă temporară, la o întreprindere utilizatoare stabilită sau care îşi desfăşoară activitatea pe teritoriul unui stat membru, altul decât România, ori pe teritoriul Confederaţiei Elveţiene, dacă există un raport de muncă, pe perioada detaşării, între salariat şi agentul de muncă temporară.

Salariaţii detaşaţi pe teritoriul României în cadrul prestării de servicii transnaţionale beneficiază (art. 6), indiferent de legea aplicabilă raportului de muncă, de condiţiile de muncă prevăzute de legislaţia română şi/sau de contractul colectiv de muncă încheiat la nivel sectorial, cu aplicabilitate extinsă la întreg sectorul de activitate, conform prevederilor legale, cu privire la:

a) durata maximă a timpului de muncă şi durata minimă a repausului periodic;

b) durata minimă a concediilor anuale plătite;

c) salariul minim definit potrivit art. 2 alin. (1) lit. e), inclusiv compensarea sau plata muncii suplimentare;

d) condiţiile de punere la dispoziţie a salariaţilor de către agenţii de muncă temporară;

e) sănătatea şi securitatea în muncă;

f) măsurile de protecţie aplicabile condiţiilor de muncă pentru femeile însărcinate sau pentru cele care au născut recent, precum şi pentru copii şi tineri;

g) egalitatea de tratament dintre bărbaţi şi femei, precum şi alte dispoziţii în materie de nediscriminare.

În scopul identificării situaţiilor de detaşare transnaţională şi pentru a preveni abuzurile şi eludările dispoziţiilor legii, Inspecţia Muncii, prin inspectoratele teritoriale de muncă, realizează în conformitate cu art. 7, o evaluare de ansamblu a tuturor elementelor faptice care caracterizează o detaşare transnaţională.

Personalului angajatorilor stabiliţi pe teritoriul României, care efectuează operaţiuni de transport internaţional, fiind trimis să lucreze pentru o perioadă de

---

[1476] Mitică Purcaru, *Studiu privind detaşarea salariaţilor în cadrul prestării de servicii transnaţionale, norme europene şi naţionale,* în Revista română de dreptul muncii, nr. 2/2018, p. 72

timp limitată pe teritoriul unui stat membru, altul decât România, sau pe teritoriul Confederaţiei Elveţiene, şi care nu se încadrează în situaţiile prevăzute la art. 5 alin. 2, i se aplică prevederile art. 43 din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, şi beneficiază de drepturile prevăzute la art. 44 alin. 2 din acelaşi act normativ.

Durata detaşării transnaţionale se calculează prevede art. 10, pe baza unei perioade de referinţă de un an de la data începerii acesteia. La calculul duratei detaşării transnaţionale se iau în considerare perioadele anterioare în care postul a fost ocupat de un salariat detaşat în cadrul prestării de servicii transnaţionale.

Orice indemnizaţie specifică detaşării transnaţionale este considerată de art. 11, parte a salariului minim, în măsura în care nu este acordată cu titlu de rambursare a cheltuielilor generate de detaşare, respectiv cheltuielile de transport, cazare şi masă.

În situaţia în care legislaţia statului membru sau a Confederaţiei Elveţiene, în care este stabilită întreprinderea, prevede condiţii de muncă mai favorabile, are prioritate legislaţia respectivă, iar în situaţia în care legislaţia română prevede condiţii de muncă mai favorabile decât condiţiile prevăzute în legislaţia statului membru sau a Confederaţiei Elveţiene, pe teritoriul căruia/căreia sunt detaşaţi lucrătorii români, are prioritate legislaţia română.

Inspecţia Muncii este potrivit art. 14, autoritatea competentă având atribuţii de birou de legătură, care asigură îndeplinirea obligaţiei de cooperare administrativă cu autorităţile competente din statele membre sau din Confederaţia Elveţiană.

Cooperarea administrativă se realizează de către Inspecţia Muncii cu respectarea dispoziţiilor Regulamentului (UE) nr. 1.024/2012, exercitând rolul prevăzut la art. 5 lit. f) din acest regulament[1477].

Inspecţia Muncii, prin inspectoratele teritoriale de muncă, verifică (art. 23) aplicarea prevederilor prezentei legi, în vederea respectării drepturilor salariaţilor detaşaţi pe teritoriul României în cadrul prestării de servicii transnaţionale.

În situaţia în care salariaţii detaşaţi pe teritoriul României în condiţiile prezentei legi consideră că le-au fost încălcate drepturile cu privire la condiţiile de muncă sau că au suferit pierderi ori daune ca urmare a nerespectării prevederilor prezentei legi, se pot adresa, prevede art. 26, Inspecţiei Muncii şi/sau instanţelor judecătoreşti competente din România ori instanţelor judecătoreşti dintr-un alt stat potrivit convenţiilor internaţionale existente în materie de competenţă judiciară şi pot depune plângere împotriva angajatorului lor în mod direct.

Reglementarea mai cuprinde dispoziţii referitoare la recuperarea transfrontalieră a sumelor provenite din aplicarea sancţiunilor financiare administrative şi/sau a amenzilor contravenţionale şi la răspunderea contravenţională pentru nerespectarea condiţiilor de muncă. Prin derogare de la prevederile art. 14 alin. 1 din Ordonanţa Guvernului nr. 2/2001, aprobată cu modificări şi completări prin Legea nr. 180/2002, cu modificările şi completările

[1477] Ibidem, p. 74

ulterioare, executarea sancţiunilor contravenţionale aplicate pentru contravenţiile săvârşite în condiţiile prevăzute la art. 24 alin. 4 şi 5, art. 47 şi 48 se prescrie dacă procesul-verbal de constatare şi sancţionare a contravenţiei şi de aplicare a sancţiunii nu a fost comunicat contravenientului în termen de 4 luni de la data aplicării sancţiunii.

7.4. Modificarea unilaterală a locului şi felului muncii prin trecerea temporară în altă muncă

Trecerea temporară în altă muncă, ca modificarea unilaterală a locului şi felului muncii este prevăzută de art. 48 din Codul muncii care arată că, angajatorul poate modifica temporar locul şi felul muncii, fără consimţământul salariatului, şi în cazul unor situaţii de forţă majoră, cu titlu de sancţiune disciplinară sau ca măsură de protecţie a salariatului, în cazurile şi în condiţiile prevăzute de Codul muncii.

Întrucât nu există o definiţie specifică pentru forţa majoră într-o asemenea ramură de drept, considerăm că se aplică prin analogie situaţia avută în vedere în materie penală, când angajatorul recurge la o asemenea măsură pentru a preîntâmpina un pericol iminent.

În caz de forţă majoră, trecerea temporară în altă muncă nu poate avea loc decât pe perioada în care acţionează acea împrejurare externă imprevizibilă şi de neînlăturat; dacă sunt neînţelegeri, salariatul se poate adresa instanţei de judecată, care va hotărî dacă angajatorul abuzează sau nu de dreptul său"[1478].

De exemplu, desfăşurarea cercetării penale a celui în cauză nu constituie o împrejurare externă imprevizibilă şi de neînlăturat, care să poate fi asimilată situaţiei de forţă majoră ca excepţie de la regula modificării contractului individual de muncă prin acordul părţilor[1479].

S-a menţionat că în situaţia în care forţa majoră produce efecte definitive „modificarea locului şi felului muncii poate fi dispusă de angajator numai cu respectarea calificării profesionale a salariatului şi numai cu acordul acestuia"[1480].

Măsura trecerii temporare în altă muncă este obligatorie în cazul aplicării sancţiunilor disciplinare sau dacă împrejurări excepţionale impun participarea salariaţilor, indiferent de funcţia sau postul deţinut, la executarea unor lucrări şi la luarea unor măsuri cerute de nevoile unităţii.

Trecerea temporară în altă muncă ca sancţiune disciplinară este o măsură firească având un scop sancţionator, de cele mai multe ori o asemenea măsură, prin care se schimbă felul sau locul muncii apare ca o retrogradare în funcţie sau profesie.

[1478] Alexandru Ticlea, *Tratat de dreptul muncii*, Editia a IV-a, *op.cit*, 2010, p. 594.

[1479] Curtea de Apel Bucureşti, secţia a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale, dec. civ. nr. 1017IR/2009, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 3/2009, p. 113-118.

[1480] Monica Gheroghe, *Dreptul individual al muncii, op.cit*, p. 198

Cu atât mai firească apare[1481] o asemenea măsură care urmăreşte protecţia salariatului, când datorită vârstei sau stării fizice se impune o muncă compatibilă cu o asemenea stare.

Măsura de trecere temporară în altă muncă este obligatorie dacă pe baza recomandării medicale salariatul trebuie să presteze o muncă mai uşoară.

Conform art. 49 alin. 1 din Legea nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă şi boli profesionale[1482], salariaţii care, datorită unei boli profesionale sau unui accident de muncă, nu îşi mai pot desfăşura activitatea la locul de muncă ca urmare a manifestării riscului asigurat, pot trece temporar în altă muncă, situaţie în care beneficiază de o indemnizaţie, în situaţia în care, la noul loc de muncă, realizează un venit brut lunar inferior mediei veniturilor lunare din ultimele 6 luni, calculate de la momentul depistării afecţiunii.

Este, prin urmare o facultate[1483], aplicabilă, dacă angajatorul dispune de un loc de muncă adecvat stării de sănătate a salariatului[1484], în caz contrar, singura soluţie legală rămâne concedierea celui în cauză, în temeiul art. 61 lit. c din Codul muncii, deoarece inaptitudinea fizică sau psihică a salariatului, nu-i mai permite să-şi îndeplinească obligaţiile de serviciu.

Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 96/2003 privind protecţia maternităţii la locurile de muncă prevede obligaţia angajatorului[1485] de a repartiza femeile gravide sau care alăptează la alte locuri de muncă fără riscuri pentru sănătatea şi securitatea lor (art. 9) ori să le transfere de la locurile de muncă de noapte la cele de zi (art. 19) precum şi la alte locuri de muncă decât cele ce prezintă condiţii cu caracter insalubru sau penibil (art. 20).

Tot ca măsură de protecţie, acelaşi act normativ prevede (în art. 9), că în cazul în care o salariată este gravidă, a născut recent (adică şi-a reluat activitatea după efectuarea concediului de lăuzie, dar nu mai târziu de 6 luni de la data la care a născut) sau alăptează şi desfăşoară la locul de muncă o activitate care prezintă riscuri pentru sănătatea sau securitatea sa ori cu repercusiuni asupra sarcinii şi alăptării, angajatorul este obligat să îi modifice în mod corespunzător condiţiile şi/sau orarul de muncă ori, dacă nu este posibil, să o repartizeze în alt loc de muncă fără riscuri pentru sănătatea sau securitatea sa, conform recomandării medicului de medicina muncii sau a medicului de familie, cu menţinerea veniturilor salariale.

Măsurile prevăzute de art. 48 din Codul muncii privind modificarea locului şi felului muncii fără consimţământul salariatului au caracter temporar, nu definitiv.

1481 Dan Ţop. *Tratat...op.cit.*, p. 244.
1482 Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 454 din 27 iunie 2002.
1483 Dan Ţop. *Tratat...op.cit.*, p. 245.
1484 Alexandru Ţiclea, Constantin Tufan, *Dreptul securităţii sociale*, Editura Global Lex, Bucureşti, 2003, p. 291.
1485 Ana Cioriciu Stefănescu, *Cazurile şi condiţiile în care salariatul poate fi trecut* temporar în altă muncă, www.avocatnet.ro

Acest caracter provizoriu al unei atare măsuri trebuie menţionat în cuprinsul deciziei angajatorului[1486].

O asemenea decizie, ca măsura de protecţie a salariatului trebuie să cuprindă următoarele menţiuni obligatorii: perioada pentru care decizia produce efecte juridice, chiar prin indicarea unui termen incert, ca, de exemplu, vindecarea sau ameliorarea bolii de care suferă cel în cauză, problemele lui de sănătate şi recomandările formulate de medicul de medicina muncii ce au fost avute în vedere la emiterea acelei decizii, pentru a fi posibilă verificarea legalităţii acesteia de către instanţa de judecată[1487].

În practica judecătorească[1488], s-a arătat că „angajatorul este singurul în drept să-şi stabilească structurile organizatorice, să-şi organizeze diferitele compartimente din cadrul unităţii, atribuţiile specifice unor posturi, precum şi conexiunile dintre diferite structuri pentru o activitate eficientă".

Astfel, angajatoerul poate muta un salariat de la o substructură la alta (birou, compartminet, secţie etc.) cu condiţia de a se respecta calificarea profesională a celui în cauză şi a nu i se diminua salariul, „este nelegală însă trecerea unilaterală a salariatului dintr-o funcţie de conducere în una de execuţie'[1489], care implicit modifică salariul.

Deşi legea nu vorbeşte despre trecerea definitivă a salariatului în altă muncă, totuşi o asemenea măsură credem că poate fi luată de angajator, însă numai cu acordul[1490] salariatului în cauză, prin încheierea unui act adiţional la contractul individual de muncă, în condiţiile art. 16 din Codul muncii.

În doctrină, s-a apreciat că modificarea contractului individual de muncă „poate avea loc şi în ipoteza impreviziunii, reglementată de art. 1271 din Codul civil"[1491], fiind exclusă cu privire la angajator, deoarece riscul contractului este, potrivit normelor de drept comun în sarcina sa.

Impreviziunea în dreptul muncii s-a spus că este „o cauză ce conduce iniţial la modificarea contractului şi ulterior la încetarea acestuia, dacă executarea a devenit excesiv de oneroasă din cauza schimbării excepţionale a împrejurărilor care ar face vădit injustă obligarea salaraiatului la executarea prestaţiei"[1492].

Referirea la dispoziţiile Codului muncii, art. 169-170, şi la prevederile Legii nr. 67/2006[1493] privind protecţia drepturilor salariaţilor în cazul transferului întreprinderii, al unităţii sau al unor părţi ale acestora reglementează condiţiile în care se realizează protecţia drepturilor de care beneficiază salariaţii, prevăzute în

---

1486 Alexandru Ţiclea, *Tratat de dreptul muncii, op.cit.*, p. 677

1487 Curtea de Apel Timişoara, secţia civilă, complet specializat de litigiul de muncă şi asigurări sociale, dec. nr. 2634/RI2006, portal.just.ro.

1488 Curtea de Apel Craiova, Secţia a II--a civ., confl. de mun. şii asig. soc., dec. nr. 398 din 22 ianuarie 2010, www.jurisprudenta.ro

1489 Septimiu Panainte, *Dreptul individual....*op. cit., p. 129

1490 Alexandru Ţiclea, *Tratat...op.cit*, p. 519.

1491 I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic... 2017, op. cit.*, p. 432

1492 Monica Gheroghe, *Dreptul individual al muncii, op.cit*, p. 203

1493 Publicată în „Monitorul Oficial al României", Partea I, nr. 276 din 28 martie 2006

contractele individuale de muncă şi în contractul colectiv de muncă aplicabil, în cazul transferului întreprinderii, al unităţii sau al unor părţi ale acestora către un alt angajator, ca rezultat al unei cesiuni sau fuziuni, privesc o situaţie diferită de schimbarea locului de muncă a salariaţilor, nefăcând nici o referire la schimbarea unor elemente esenţiale ale contractului individual de muncă.

S-a afirmat că,[1494] *de lege ferenda*, atât promovarea cât şi transferul să fie încadrate, expres, la alin. 1 al art. 41 din Codul muncii, ca modalităţi definitive de modificare a raportului de muncă prin acordul părţilor, deoarece presupun şi acordul de voinţă al celui ce urmează a fi promovat, raţionamentul putând fi sprijinit, pe de altă parte, de observaţia pertinentă că din prevederea alin. 3 al aceluiaşi articol, care se referă deopotrivă la alin. 1 şi 2, potrivit normelor de tehnică legislativă, nu ar rezulta interdicţia cumulării elementelor ce pot fi supuse modificării - locul de muncă şi felul muncii, respectiv locul de muncă şi implicit, angajatorul.

Asemenea reglementări ar asigura mobilitatea în carieră de sorginte contractuală, atât de necesară stabilităţii şi continuităţii serviciului public, nu numai pentru funcţionarii publici, ci şi pentru personalul contractual din autorităţile şi instituţiile publice.

8. Suspendarea contratului individual de muncă

8.1. Aspecte generale

Aşa cum s-a arătat în literatura juridică[1495], de esenţa contractului de muncă sunt prestaţiile succesive, care se realizează în timp. Suspendarea „nu poate interveni decât în cazurile şi condiţiile prevăzute de lege"[1496].

Pe perioada cât acest contract este în fiinţă pot interveni însă anumite situaţii care să împiedice realizarea obligaţiilor reciproce ale părţilor[1497]. Instituţia suspendării se răsfrânge asupra unei prestaţii care se desfăşoară într-un interval de timp[1498].

S-a menţionat că se prevede suspendarea de Codul muncii, ca „o tehnică de protejare a raportului de muncă de sorginte contractuală"[1499], când prestarea muncii nu mai este posibilă din diferite motive.

Suspendarea contractului de muncă poate fi generată de cauze exterioare voinţei părţilor, sau, dimpotrivă, să-şi aibă sursa în acordul lor de voinţă, ori numai a uneia din părţi, fie salariat fie patron. În reglementarea Codului muncii, suspendarea poate interveni, arată art. 49 alin. 1, de drept, prin acordul părţilor sau prin actul unilateral al uneia dintre părţi.

1494 Ionel Petrea, Ana Cioriciu, *Transferul – scrisoare deschisă către Sindicatul Naţional al Funcţionarilor Publici*, www avocatnet.ro, 13 martie 2006.
1495 Dan Ţop. *Tratat..., op.cit.*, p. 250.
1496 I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic,...2017, op. cit*, p.434
1497 Sanda Ghimpu, Alexandru Ţiclea, *Dreptul muncii*, ediţia a II-a,*op.cit*, p. 290.
1498 Nicolae Voiculescu, *Dreptul muncii...2007*, op. cit., p. 64.
1499 Felicia Roşioru, *op.cit*, p. 597

Suspendarea contractului de muncă este în realitate o suspendare a principalelor sale efecte[1500], prestarea muncii şi plata acesteia, ce se manifestă printr-o încetare temporară a traducerii lor în viaţă, situaţie care se desprinde din dispoziţiile art. 49 alin. 2 din Codul muncii, care prevede expres că suspendarea contractului individual de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat şi a plăţii drepturilor de natură salarială de către angajator.

Cu titlu de excepţie[1501] suspendarea se poate datora culpei angajatorului, în cazul anulării desfacerii contractului individual de muncă, pe perioada acestei date şi până la reintegrarea în muncă a persoanei în cauză, contractul individual de muncă se află în situaţia juridică a suspendării.

Pe durata suspendării pot continua să existe alte drepturi şi obligaţii ale părţilor decât cele cu privire la prestarea muncii şi remunerarea acesteia, dacă acestea, precizează art. 49 alin. 3, sunt prevăzute prin legi speciale, prin contractul colectiv de muncă aplicabil, prin contracte individuale de muncă sau prin regulamente interne, cu excepţia situaţiei când suspendarea contractului individual de muncă are loc din cauza unei fapte imputabile salariatului, acesta nu va beneficia de niciun drept care rezultă din calitatea sa de salariat.

S-a subliniat că „chiar şi în cazul suspendării din cauza unei fapte culpabile a salariatului, angajatorul poate să îi recunosască acestuia anumite drepturi (plata unei indemnizaţii ori recunoaşterea vechimii în muncă)"[1502], chiar în situaţia în care asemena drepturi nu ar fi stabilite prin regulamentul intern, contractul individual ori colectiv de muncă aplicabil.

În toate cazurile. suspendarea antrenează, pe de o parte, oprirea temporară a activităţii. iar pe de altă parte oprirea plăţii salariului[1503].

În doctrină s-a menţionat că „unele întreruperi ale activităţii atrag suspendarea (chiar şi atunci când sunt foarte scurte, cum ar fi cazul grevei de avertisment de 2 ore), în timp ce altele nu... Codul muncii nu s-ar referi astfel la întreruperile *fireşti* ale prestarii activitatii (care, de altfel, nu atrag suspendarea platii salariului), ci numai la întreruperile *nefireşti*"[1504], de exemplu în cazul concediului de odihnă al salariatului.

În cazul suspendării contractului individual de muncă se suspendă, precizează art. 49 alin. 6, toate termenele care au legătură cu încheierea, modificarea, executarea sau încetarea contractului individual de muncă, cu excepţia situaţiilor în care contractul individual de muncă încetează de drept

S-a arăta că o asemenea prevedere „rezolvă astfel potenţialul abuz de drept pe care îl poate săvârşi sub imperiul reglementării anterioare"[1505] angajatul.

1500 I.T. Ştefănescu, Tratat teoretic,...2014, op. cit., p. 401.
1501 Nicolae Voiculescu, *Dreptul muncii...2007, op. cit.*, p. 64.
1502 Felicia Roşioru, *op.cit*, p. 510
1503 Radu Răzvan Popescu, Dreptul muncii - *Dreptul securităţii sociale, op. cit*, p.93.
1504 Raluca Dimitriu, *Reflecţii privind suspendarea contractului individual de muncă şi necesitatea regândirii reglementării acesteia cuprinsă în codul muncii*, în „Dreptul" nr. 2/2015, p. 70-71
1505 Felicia Roşioru, *op.cit*, p. 511

În mod firesc suspendarea încetează din moment ce a dispărut cauza care a determinat-o. La încetarea suspendării, salariatul are obligaţia de a se prezenta la locul de muncă pentru a-şi relua activitatea, iar patronul are obligaţia de a-l primi, nerespectarea acestor obligaţii poate atrage răspunderea fiecăreia din părţile aflate în culpă[1506].

Legislaţia muncii nu cuprinde reglementări procedurale cu privire la suspendarea contractului individual de muncă, fiind însă util să se întocmească o decizie, ca act intern al angajatorului prin care: să se constate sau să se dispună suspendarea; să se precizeze temeiul ei legal; să se consemneze efectele acesteia.

8.2. Suspendarea de drept a contractului individual de muncă

Cazurile de suspendare de drept sunt cele mai numeroase[1507] şi „operează indiferent de manifestarea de voinţă a părţilor"[1508]. S-a spus că suspendarea „se produce *ope legis,* fiind necesară însă, ca regulă generală informarea celeilalte părţi"[1509] cu privire la o asemenea situaţie.

Articolul 50 alin. 1 din Codul muncii arată că numai în următoarele situaţii se suspendă de drept contractul individual de muncă:

a) concediu de maternitate; Pentru protejarea sănătăţii mamei şi copilului, în conformitate cu dispoziţiile cu dispoziţiile legislaţiei muncii, se acordă femeii salariate un concediu de maternitate sub forma concediului prenatal şi a concediului postnatal, în art. 23 din Legea nr. 158/2005, se arată că salariatele au dreptul la concedii pentru sarcină şi lăuzie, pe o perioadă de 126 de zile calendaristice, perioadă în care beneficiază de indemnizaţie de maternitate. De aceleaşi drepturi beneficiază şi femeile care nasc în termen de 9 luni de la data pierderii calităţii de asigurat. Faptul că pierderea calităţii de asigurat nu s-a produs din motive imputabile persoanei în cauză se dovedeşte cu acte oficiale eliberate de către angajatori sau asimilaţii acestora.

Concediul se acordă pentru o perioadă de 63 de zile înainte de naştere, iar concediul pentru lăuzie pe o perioadă de 63 zile după naştere. Cele două perioade se pot compensa între ele[1510], în funcţie de recomandarea medicului şi de opţiunea persoanei beneficiare, în aşa fel încât durata minimă obligatorie a concediului de lăuzie să fie de 42 de zile calendaristice. Persoanele cu handicap asigurate beneficiază, la cerere, de concediu pentru sarcină începând cu luna a 6-a de sarcină.

Contractul de muncă pe această perioadă de 126 zile, este suspendat, iar beneficiara acestui concediu, fiind lipsită de salariu, deoarece nu prestează munca, primeşte o indemnizaţie de asigurări sociale, al cărei cuantumul brut lunar este de 85% din baza de calcul. Baza de calcul a indemnizaţiei de maternitate se constituie

---

1506 Dan Ţop, *Dreptul muncii - dreptul securităţii sociale ,op. cit,* p.142.
1507 Radu Răzvan Popescu, *Dreptul muncii, op. cit,* p..93.
1508 Dan Ţop, *Dreptul muncii - Dreptul securităţii sociale, op.cit,* p. 171
1509 Felicia Roşioru, *op.cit,* p. 513
1510 I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic,... 2017, op. cit,* p. 435

din media veniturilor lunare pe baza cărora s-a calculat contribuţia pentru concedii şi indemnizaţii, din ultimele 6 luni anterioare datei pierderii calităţii de asigurat.

Salariatei în cauză nu i se poate desface, în această perioadă, contractul de muncă, angajatorul fiind obligat să menţină postul în cauză, putând încadra o altă persoană, însă, numai cu titlu temporar. Perioada în care salariata beneficiază de indemnizaţia de maternitate constituie stagiu de cotizare în sistemul public de pensii.

Distinct[1511] de concediul de maternitate se poate acorda concediu de risc maternal, care nu poate depăşi 120 de zile, pentru care salariata primeşte o indemnizaţie de risc maternal în acelaşi cuantum ca pentru concediul de maternitate, însă fără condiţie de stagiu de cotizare[1512].

În literatura juridică[1513] s-a spus că distinct trebuie avută în vedere şi Directiva Uniunii Europene 92/85 privind introducerea măsurilor de încurajare a îmbunătăţirii sănătăţii şi securităţii în muncă a lucrătoarelor gravide, sau care alăptează.

În practica judecătorească s-a decis că „în conformitate cu dispoziţiile art. 50 lit. a din Codul muncii, contractul individual de muncă al reclamantei trebuia suspendat de drept pe perioada concediului pentru sarcină şi lăuzie, respectiv pentru perioada 1 octombrie 2007- 11 noiembrie 2007, apoi suspendat la iniţiativa salariatei în temeiul art. 51 lit. a) din Codul muncii, urmând ca, ulterior, acesta să fie încetat de drept, în conformitate cu dispoziţiile art. 56 lit. j din Codul muncii, ca urmare a împliniri termenului pentru care a fost încheiat contractul, şi nu în maniera în care a procedat unitatea pârâtă"[1514]. Aceasta trebuia să emită în favoarea contestatoarei decizie de suspendare de drept a raporturilor de muncă pentru perioada 1.10.2007 – 11.11.2007 dispoziţie de suspendare, la iniţiativa salariatului, a raporturilor de muncă în 12.11.2007-15.12.2007 şi dispoziţie de încetare de drept a raporturilor de muncă cu data de 16.12.2007.

În doctrină s-a spus că s-ar impune „corelarea dispoziţiilor Codului muncii cu cele ale Ordonanţei de urgenţă a Guvernului nr. 96/2003, în sensul includerii între motivele de suspendare de drept de la art. 50 din Codul muncii şi a concediului de risc maternal"[1515]. Este firească o asemenea apreciuere câtă vreme acordarea acestui concediu nu este la latitudinea angajatorului, ci este impusă de lege ca o măsură de protecţie a salariatei[1516].

[1511] A. Ţiclea, *Tratat... op.cit.*, p. 686.

[1512] Alexandru Ţiclea, *Concedii şi indemnizaţii de asigurări sociale de sănătate*, Revista română de dreptul muncii, nr. 4/2006, p. 14-30.

[1513] Nicolae Voiculescu, *Dreptul muncii*...2007, op. cit., p. 65.

[1514] Trtb. Bistrita-Nasaud, S. civ., sent. nr. 174/F/din 25 februarie 2010, în Gabriela Cristina Frenţiu, Contractul individual şi contractul colectiv de muncă, Conflictele *de muncă*, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2011, p. 279.

[1515] Raluca Dimitriu, *Reflecţii privind suspendarea contractului individual de muncă şi necesitatea regândirii reglementării acesteia cuprinsă în codul muncii, art.cit.*, p. 81

[1516] Dan Ţop, *Dreptul muncii- dreptul securităţii sociale... op. cit*, p.440

S-a menţionat că „majoritatea autorilor analizează, tot legat de starea de maternitate, şi concediile medicale şi indemnizaţia de risc maternal... deşi este vorba de o varietate a concediului pentru incapacitate temporară de muncă"[1517]

b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă; Suspendarea contractului de muncă se produce[1518], în acest caz, ca urmare a unei boli profesionale sau obişnuite, ori a unui accident de muncă sau în afară muncii, care determină o incapacitate temporară în muncă.

Ca regulă generală concediul medical se acordă pentru cel mult 183 de zile în interval de un an, existând posibilitatea prelungirii cu cel mult 90 de zile. În aceste situaţii persoana încadrată este în imposibilitate să presteze munca din motive independente de voinţa sa, ceea ce determină şi neplata salariului pe întreaga perioadă a incapacităţii; „dacă bolnavul nu a fost recuperat la finele perioadei de acordare a indemnizaţiei pentru incapacitate temporară de muncă. medicul va propune fie, pensionarea pentru invaliditate, fie, în anumite cazuri prelungirea concediului medical cu maximum 90 de zile"[1519].

Cuantumul brut lunar al indemnizaţiei este de 75% din media veniturilor lunare diun ultimile 6 luni din cele 12 care constituie stagiul de cotixare. Stagiul minim de cotizare[1520] este de o lună realizată în ultimele 12 luni anterioară celei pentru care se acordă concediul medical.

Asiguraţii a căror incapacitate de muncă a survenit în timplul concediului de odihnă sau al concediului fără plată benefiază[1521] e indemnizaţie pentru incapacitate temporară de muncă, concediul fiind reprogramat.

OUG nr. 158/2005 stabileşte că certificatul medical se prezintă cel mai târziu la data de 5 ale lunii următoare celei pentru care a fost acordat concediul, cu toate acestea s-a apreciat că „angajatorul poate stabili prin regulamentul intern sau poate fi negociat prin contractul colectiv de muncă un termen mai scurt decât cel legal"[1522].

Considerăm o asemenea opinie eronată deoarece nici angajatorul, nici convenţia părţilor nu poate deroga de la dispoziţiile imperative ale legii, un termen mai scurt fiind evident în defavoarea salariatului.

c) carantină; Aceasta reprezintă izolarea preventivă a unei colectivităţi care a fost în contact cu un bolnav contagios sau cu persoane ori materiale care provin dintr-o regiune unde există o epidemie şi constituie un caz de suspendare de drept a contractului de muncă, prevăzut art. 20 din OUG nr. 158/2005 pentru salariaţii cărora li se interzice continuarea activităţii din cauza unor boli contagioase pe durata stabilită prin certificatul eliberat de Inspectoratul de Sănătate Publică. În această situaţie se acordă o indemnizaţie pentru carantină, pe durata stabilită prin certificat eliberat de inspectoratul de sănătate publică, în cuantum de 75% din baza

1517 Felicia Roşioru, *op.cit*, p. 514-515
1518 Dan Ţop. *Tratat...op.cit.*, p. 253.
1519 Radu Răzvan Popescu, *Dreptul muncii, op. cit*, p.94.
1520 Felicia Roşioru, *op.cit*, p. 516
1521 Septimiu Panainte, *dreptul individual*....op. cit., p. 132
1522 Monica Gheroghe, *Dreptul individual al muncii, op.cit*, p. 208

de calcul stabilită conform legii[1523], care se determină ca medie a veniturilor lunare din ultimele 6 luni din cele 12 luni din care se constituie stagiul de cotizare, până la limita a 12 salarii minime brute pe tara lunar.

Indemnizaţia pentru carantina se suporta integral din bugetul Fondului naţional unic de asigurări sociale de sănătate.

d) exercitarea unei funcţii în cadrul unei autorităţi executive, legislative ori judecătoreşti, pe toată durata mandatului, dacă legea nu prevede altfel; Se aplică pentru activitatea desfăşurată în funcţia de senator sau deputat care constituie vechime în muncă, vechime neîntreruptă în muncă şi în specialitate, iar fostului senator sau deputat i se va asigura la întoarcerea la locul de muncă un salariu care nu va fi mai mic decât cel pe care l-ar fi avut în condiţii de continuitate la locul său de muncă.

Pe durata mandatului de primar sau viceprimar, contractul de muncă se suspendă, dacă anterior era încheiat cu o instituţie publică, regie autonomă, societăţi naţionale, societate comercială cu capital de stat, sau cu societăţi comerciale de sub autoritatea consiliilor locale, în condiţiile Legii nr.125/2001[1524], privind administraţia publică locală.

În toate cazurile, în funcţia deţinută anterior de una dintre aceste persoane, poate fi încadrată o altă persoană cu contract de muncă pe durată determinată.

S-a subliniat că „exercitarea unei funcţii în cadrul unei autorităţi executive, legislative ori judecătoreşti determină suspendarea, indiferent dacă părţile doresc sau nu acest efect"[1525]

e) îndeplinirea unei funcţii de conducere salarizate în sindicat. Articolul 11 din Legea dialogului social prevede că perioada în care persoana aleasă în organul de conducere este salarizată de organizaţia sindicală constituie vechime în muncă, ceea ce înseamnă că atât timp îndeplinesc mandatul cu care au fost investite în conducerea sindicatelor, li se suspendă (de drept) contractul de muncă. „Pe toată durata mandatului sindical pe postul respectiv poate fi încadrată o persoană numai în baza unui contract individual de muncă pe durata determinată"[1526]

S-a apreciat că un asemenea caz de suspendare de drept „este fundatamentat pe necesitatea protecţiei liderilor de sindicat .... soluţia este rigidă şi nepractică, fiind mai potrivit ca liderul sindical să aibă posibilitatea de a aprecia oportunitatea suspendării...ar trebui să constituie un caz de suspendare din iniţiativa salariatului".[1527]

f) forţă majoră. S-au avut în vedere acele situaţii în care procesul de producţie nu se poate desfăşura datorită unor împrejurări imprevizibile şi de neînlăturat care fac imposibilă derularea raporturilor de muncă. Sunt considerate cauze de forţă

[1523] Sanda Ghimpu, Alexandru Ţiclea, C. Tufan, *Dreptul securităţii sociale*, Editura All Beck, Bucureşti, 1998, p. 77.
[1524] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 204 din 23 aprilie 2001.
[1525] Felicia Roşioru, *op.cit*, p. 518
[1526] Radu Răzvan Popescu, *Dreptul muncii, op. cit*, p..95.
[1527] Septimiu Panainte,*Dreptul individual...* op. cit., p. 133

majoră: catastrofele naturale, criza gravă de materii prime, dificultăţile în aprovizionare şi transport, deteriorarea utilajelor de producţie, grevele (pentru cei ce nu participă la ele)[1528] etc.

Cazul de forţă majoră, care potrivit art. 1351 cdod civil este un eveniment extern, imprevizibil, absolut invinciubil şi inevitabil, poare privi[1529] ambele părţi concomitent sau doar una dintre acestea

În literatura de specialitate[1530] s-a remarcat faptul că „între art. 48 şi art. 50 lit. f. există „o contradicţie textuală, dar aparentă". Din interpretarea celor două texte reiese faptul că, regula trebuie să fie aplicarea art. 48. iar dacă acest lucru nu este posibil se aplica art. 50 lit. f. Deci. dacă se poate presta munca, în funcţie de efectele forţei majore, angajatorul va putea să dispună modificarea locului şi a felului muncii, cu caracter temporar".

g) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condiţiile Codului de procedură penală. Se are în vedere şi arestarea salariatului intervenită în alt stat[1531].

Codul muncii nu stabileşte ce documente sunt necesare angajatorului pentru a constata suspendarea. În consecinţă, suspendarea va fi constatata de angajator în baza unui înscris oficial din care să rezulte cu certitudine starea de arest preventiv a salariatului.

Instanţa de contencios constituţional a reţinut[1532] că sancţiunea administrativă a suspendării funcţionarului public din funcţia publica pe care acesta o deţine, în cazul în care s-a dispus trimiterea sa în judecată, are ca finalitate protejarea autorităţii sau a instituţiei publice faţă de pericolul continuării activităţii ilicite şi al extinderii consecinţelor periculoase ale faptei penale săvârşite de către funcţionarul public. De asemenea, prin aceleaşi decizii, ţinând cont de natura administrativă a acestei măsuri, Curtea a observat ca nu se pune problema nerespectării prevederilor constituţionale şi convenţionale care instituie prezumţia de nevinovăţie, care va trebui însă să fie respectată pe tot parcursul desfăşurării întregului proces penal pornit împotriva respectivului funcţionar public, până la rămânerea definitiva a hotărârii de condamnare.

Curtea Constituţională a mai constatat, de pildă prin Decizia nr. 1.597 din 9 decembrie 2010, că textul de lege criticat nu aduce atingere nici dispoziţiilor art. 47 din Constituţie, observând în acest sens că, potrivit art. 86 alin. 3) din Legea nr. 188/1999, dacă instanţa judecătorească dispune achitarea sau încetarea procesului penal, suspendarea din funcţia publică încetează, iar funcţionarul public respectiv

1528 Nicolae Voiculescu, *Dreptul muncii...2007, op. cit.*, p. 68.
1529 Felicia Roşioru, *op.cit*, p. 520
1530 V. Zanfir, *Forţa majoră şi cazul fortuit în raporturile de muncă*, în Revista Român de dreptul muncii, nr. 6/2008, p. 58.
1531 O.Ţinca, Unele consideraţii referitoare la suspendarea contractului individual de muncă, în Dreptul, nr. 5/2006, p. 72.
1532 Decizia nr. 539 din 27 aprilie 2010, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 361 din 2 iunie 2010, Decizia nr. 247 din 16 martie 2010, publicata in Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 233 din 13 aprilie 2010; Decizia nr. 1437 din 5 noiembrie 2009, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 881 din 17 decembrie 2009.

își va relua activitatea în funcția publică deținută anterior și îi vor fi achitate drepturile salariale aferente perioadei de suspendare.

De altfel, jurisprudența menționată a Curții Constituționale a fost confirmată de Curtea de la Strasbourg prin Decizia de inadmisibilitate din 22 noiembrie 2011 pronunțată în Cauza Tehanciuc împotriva României, paragrafele 17-19.

Distinct de cele reținute în jurisprudența sa, Curtea Constituțională reține[1533] că textul de lege criticat nu pune în discuție nerespectarea prezumției de nevinovăție. Aceasta constatare este în acord cu cele statuate de Curtea Europeană a Drepturilor Omului în sensul că prezumția de nevinovăție este relevantă nu doar în cadrul procedurilor penale, ci și în alte cazuri în care instanțele naționale nu sunt chemate să se pronunțe asupra problemei vinovăției (Hotărârea din 10 februarie 1995, pronunțată în Cauza Allenet de Ribemont împotriva Franței, paragrafele 35-36). Aceasta, deoarece prevederile art. 94 alin. 1 lit. m din Legea nr. 188/1999 presupun, prin ipoteză, intervenția instanțelor judecătorești competente care, în cadrul procesului penal declanșat, vor respecta prezumția de nevinovăție, precum și toate garanțiile procedurale ce converg spre realizarea unui proces echitabil.

În doctrină s-a apreciat că „arestul preventiv atrage, de asemenea, suspendarea de drept a contractului de muncă, angajatorului nu i se permite să opteze între continuarea activității și suspendarea ei, deoarece se presupune că salariatul nu mai poate desfășura activități din arest. Dimpotrivă, în cazul arestului la domiciliu, angajatorul va putea face o astfel de evaluare, suspendarea intervenind din inițiativa sa potrivit art. 52 lit. c din Codul muncii...”[1534]

S-a formulat și opinia[1535] că drepturile de care a fost privat salariatul...ar putea fi obținute în condițiile art. 583-540 cod proc. pentru repararea pagubei materiale ori a daunei morale în cazul condamnării pe nedrept ori privării de liberate în mod nelegal, prevederile art. 52 alin. 2 din Codul muncii fiind de strictă interpretare.

h) de la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei. Dacă în termen de 6 luni salariatul nu și-a reînnoit avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de muncă încetează de drept; Legea nr. 40/2011 de modificare și completare a Codului muncii a adăugat un nou caz de încetare de drept a contractului individual de muncă, însă formularea este destul de ambiguă, termenul de 6 luni curge de la data la care expiră avizele, autorizațiile sau atestările necesare pentru exercitarea profesiei sau de când, mai ales în cazul profesilor cu grad ridicat de risc, unde termenul de 6 luni este foarte mare.

S-a subliniat că „procedura trebuie parcursă de așa manieră încât reânoirea sau obținerea de noi avize, autorizații ori atestări să se realizeze înainte de

[1533] Decizia nr.1006 din 27 noiembrie 2012, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 71 din 1 februarie 2013.

[1534] Raluca Dimitriu, *Reflectii privind suspendarea contractului individual de muncă și necesitatea regândirii reglementării acesteia cuprinsă în codul muncii, art.cit.*, p. 73

[1535] Felicia Roșioru, *op.cit*, p. 522-523

expirarea duratei de valabiliotate a celor anterioare"[1536] pentru a se evita suspenarea.

i) în alte cazuri expres prevăzute de lege. Este vorba evident, de legi speciale care să prevadă expres alte motive de suspendare decât cele enumerate de Codul muncii, spre exemplu: perioada în care, asistentul maternal profesionist nu are în plasament sau în încredinţare copii; pe perioada întreruperii colective a lucrului ca urmare a unor temperaturi extreme[1537], pe durata expertizelor tehnice judiciare, potrivit art. 16 din O.G. nr.2/2000, sau în care muncitorii portuari nu lucrează, fiind personal de rezervă (O.U.G. nr. 22/1999) ş.a.[1538]

Suspendarea contractelor de muncă poate interveni de drept, în cazul în care se înregistrează temperaturi extreme. Astfel, Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 99/2000 privind măsurile ce pot fi aplicate în perioadele cu temperaturi extreme pentru protecţia persoanelor încadrate în muncă. În cazul în care se înregistrează temperaturi extreme (peste + 37 grade C sau sub –20 grade C), angajatorul are obligaţia de a lua măsuri de ameliorare a condiţiilor de muncă şi de menţinere a stării de sănătate a salariaţilor.

Dacă nu o poate face, se va putea adopta măsura întreruperii colective a lucrului. Intervine deci o suspendarea a contractelor individuale de muncă a salariaţilor.

În doctrină s-a apreciat că „ca urmare a adoptării Legii nr. 395/2005 privind suspendarea pe timp de pace a serviciului militar obligatoriu şi trecerea la serviciul militar pe bază dc voluntanat[1539], au fost abrogate dispoziţiilc privind suspendarea de drept pe parcursul stagiului militar obligatoriu...textul ar fi trebuit să menţină suspendarea pentru ipoteza prevăzută la art. 3 din Legea nr. 395/2005, potrivit căreia pe durata stării de război, a stării de mobilizare, precum şi pe timpul stării de asediu, executarea serviciului militar (re)devine obligatorie"[1540]

Trebuie subliniat că potrivit art. 26 alin. 1 din Legea nr. 270/2015 privind Statutul rezerviştilor voluntari,[1541] raporturile de muncă sau de serviciu, după caz, dintre rezerviştii voluntari şi angajatori se suspendă, în condiţiile prevăzute de lege, pe perioada îndeplinirii misiunilor prevăzute la art. 21 alin. 1, respectiv pentru participare la instruire sau la misiuni în structurile în care sunt încadraţi şi art. 21 alin. 2, pentru îndeplinirea unor misiuni în afara teritoriului naţional, în raport cu nevoile forţelor destinate apărării. Prin sintagma „în condiţiile prevăzute de lege" nu se poate înţelege decât recurgerea la dispoziţiile art. 50 li. i din Codul muncii cu privire la derularea raportului de muncă, întemeiat pe un contract individual de muncă.

1536 Septimiu Panainte, *Dreptul individual...* op. cit., p. 134

1537 A se vedea I.T.Ştefănescu, *Tratat teoretic...2014, op.cit.*, p.404

1538 Radu Răzvan Popescu, *Dreptul muncii, op. cit*, p.96.

1539 Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 155 din 20 decembrie 2005

1540 Raluca Dimitriu, Reflecţii privind suspendarea contractului individual de muncă şi necesitatea regândirii reglementării acesteia cuprinsă în codul muncii, art.cit., p. 72

1541 Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 846 din 13 noiembrie 2015

8.3. Suspendarea din iniţiativa angajatului

În doctrină s-a menţionat că „atunci când legiuitorul foloseşte expresia *din iniţiativa*, acesta are în vedere de fapt *prin actul unilateral*"[1542]

Codul muncii în articolul 51, prevede posibilitatea suspendării contractul individual de muncă din iniţiativa salariatului, în următoarele situaţii:

a) concediu pentru creşterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;

Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul şi indemnizaţia lunară pentru creşterea copilului[1543], în articolul 2 alineatul 1, litera a prevedea că orice persoană care realizează venituri supuse impozitării, beneficiază opţional de concediu pentru creşterea copilului în vârstă de până la un an, respectiv doi ani, precum şi de o indemnizaţie lunară.

Legea nr. 66/2016[1544] a modificat Ordonanţa de Urgenţă a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul şi indemnizaţia lunară pentru creşterea copiilor, stabilind un nou regim juridic în acest domeniu. Dacă potrivit vechii reglementari, persoana îndreptăţită la concediu pentru creşterea copilului putea opta, diferenţiat, fie pentru o perioada de un an, fie pentru o perioada de doi ani[1545], în prezent o asemenea opţiune este exclusă, fiind posibil numai un concediu de 2 ani. Intervalul de timp în care salariatul poate să realizeze venituri impozabile care să fie incluse în baza de calcul a indemnizaţiei lunare este lărgit la 24 de luni. Chiar dacă nu a realizat deloc venituri în ultimele 12 luni va beneficia de o indemnizaţie de 85% din cuantumul salariului minim brut pe ţară garantat în plată. Plafonul maxim al indemnizaţiei pentru creşterea copiilor, care potrivit reglementarii din 2011 era de 3400 lei[1546] şi fusese eliminat în 2016, este reintrodus prin Ordonanţa de urgenţă nr. 55/2017 pentru modificarea şi completarea Ordonanţei de urgenţă a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul şi indemnizaţia lunară pentru creşterea copiilor[1547], care prevede în art, 2 alin. 2 un plafon maxim de 8.500 lei. Indemnizaţia nu mai este plafonată în funcţie de valoarea Indicatorului social de referinţă. Nivelul indemnizaţiei lunare se majorează cu 85% din cuantumul salariului minim brut pe ţară garantat în plată pentru fiecare copil născut dintr-o sarcină gemelară, de tripleţi sau multipleţi, începând cu al doilea copil provenit dintr-o astfel de naştere.

1542 Raluca Dimitriu, *Reflecţii privind suspendarea contractului individual de muncă şi necesitatea regândirii reglementării acesteia cuprinsă în codul muncii, art.cit*, p.73

1543 Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 830 din 10 decembrie 2010, aprobată cu modificări prin Legea nr. 132/2011 şi modificată prin OUG 124/2011.

1544 Publicată în Monitorul Oficial al României,, Partea I, nr. 304 din 20 aprilie 2016

1545 Alexandru Ţiclea, Laura Georgescu, *Dreptul securităţii sociale*, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2015, p. 63

1546 Dan Ţop, *Dreptul muncii - Dreptul securităţii sociale, op.cit*, p. 178

1547 Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 644 din 7 august 2017

Pentru luna naşterii copilului se iau în calcul veniturile cuvenite pentru acea lună, respectiv venitul pe care l-ar fi primit persoana dacă ar fi lucrat în toata lună, sau cumulul dintre venitul aferent zilelor lucrate cu indemnizaţia de maternitate.

Persoanele care în perioada în care sunt îndreptăţite să beneficieze de concediul pentru creşterea copilului şi indemnizaţia lunară obţin venituri supuse impozitului prevăzute la art. 3, înainte de împlinirea de către copil a vârstei de un an, au dreptul la un stimulent de inserţie. Potrivit Legii nr. 66/2016, cuantumul lunar al stimulentului de inserţie nu mai este echivalent cu valoarea indicatorului social de referinţă, ci cu jumătate din indemnizaţia minimă pentru creşterea copilului, respectiv 650 lei lunar.

De indemnizaţia lunară şi stimulentul de inserţie beneficiază oricare dintre părinţii fireşti ai copilului, în raport cu opţiunea exprimată, dacă îndeplineşte condiţiile de acordare prevăzute. Atunci când ambii părinţi îndeplinesc condiţiile pentru acordarea concediului de creştere, cel puţin o lună din perioada totală a concediului trebuie să fie alocată persoanei care n-a solicitat acest drept.

În doctrină s-a menţionat că „Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 111/2010 nu exclude nicio categorie de salariaţi, identificată după natura contractului individual de muncă, astfel încât orice salariat bencficiază de drepturile reglementate de acest act normativ... angajatorul nu are posibilitatea de a aprecia oportunitatea formulării cererii de concediu de către salariat. Esenţială este voinţa salariatului de a beneficia de acest concediu, iar finalitatea dreptului impune să fie exercitat fără vreo intervenţie din partea angajatorului...acesta nu poate invoca motive legate de necesitatea prezenţei salariatului la locul de muncă pentru a amâna soluţionarea cererii. Totodată, legea nu prevede un termen, similar celui de preaviz în care salariatul să informeze pe angajator despre intenţia de a solicita concediul”[1548]

În doctrină s-a menţionat că „faptul că dispoziţia legală îl obligă pe angajator să aprobe cererea de concediu parental a salariatului nu înseamnă că nu poate invoca motive legate de buna funcţionare a întreprinderii, urmând ca perioada concediului să fie stabilită de comun acord cu salariatul... pentru a asigura aplicarea adecvată a art. 25 alin. 1 din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 111/2010, ar fi utilă o prevedere legislativă care să stabilească un termen de preaviz prin care salariatul să îl încunoştinţeze pe angajator despre intenţia sa de a exercita dreptul la concediu pentru creşterea copilului”[1549]

S-a subliniat şi că „nu ar trebui să se pună problema aprobării concediului, obligaţia de a aproba prevăzută de text este nefirească, seminificând un consimţământ impus şi pe de altă parte vulnerabilizează salariatul care ar fi pus în

[1548] Daniela-Georgeta Enache, *Discuţii privind unele dintre drepturile salariatului care a beneficiat de un concediu pentru creşterea copilului*, în Dreptul nr. 3/2015, p. 125-126

[1549] Ovidiu Ţinca, *Comentarii în legătură cu concediul parental (pentru creşterea copilului)*, în Dreptul nr. 3/2016, pp. 123-134

postura de a solicita un drept prevăzut de norme imperative şi de a aştepta aprobarea, fie aceasta şi pur formală"[1550]

În ceea ce ne priveşte considerăm că o asemenea aprobare îşi are justificare fiind vorba de o opţiune a salariatului care trebuie, cel puţin formal acceptată de angajator.

În jurisprudenţă, s-a decis că neaprobarea cererii de concediu fără plată reprezintă o nerespectare de către angajator a obligaţiilor care-i revin în temeiul legii, astfel ca salariatul are posibilitatea de a prezenta o demisie fără preaviz[1551].

S-a spus că „faţă de efectul suspensiv al concediului pentru creşterea copilului, prestarea unei munci în baza unui alt contract individual dc muncă nu ar fi posibilă"[1552], dar nu este exclusă posibilitatea obţinerii altor venituri permise de lege.

Dreptul la indemnizaţie încetează (art.16 alin. 2) începând cu ziua următoare celei în care copilul a împlinit vârsta de 2 ani, respectiv de 3 ani.

Salariata revine la serviciu în ziua următoare celei în care copilul a împlinit vârsta de 2 ani, respectiv de 3 ani, în cazul copilului cu handicap.

Independent de durata concediului pentru creşterea copilului pentru care salariatul a optat, angajatorul are îndatorirea dc a-l primi la locul de muncă

Perioada concediului pentru creşterea copilului constituie vechime în muncă şi în serviciu, precum şi în specialitate şi se are în vedere la stabilirea drepturilor ce se acordă în raport cu acestea.

b) concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecţiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani; Beneficiază de indemnizaţia pentru îngrijirea copilului bolnav, opţional, unul dintre părinţi, dacă solicitantul îndeplineşte condiţiile de stagiu de cotizare prevăzute de lege. Beneficiază de aceleaşi drepturi, şi asiguratul care, în condiţiile legii, a adoptat, a fost numit tutore, căruia i s-au încredinţat copii în vederea adopţiei sau i-au fost daţi în plasament.

Indemnizaţia pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau a copilului cu handicap cu afecţiuni intercurente până la împlinirea vârstei de 18 ani se acordă pe baza certificatului de concediu medical eliberat de medicul de familie şi a certificatului pentru persoanele cu handicap, emis în condiţiile legii, după caz.

Cuantumul brut lunar al indemnizaţiei pentru îngrijirea copilului bolnav este de 85% din baza de calcul stabilită de art. 10 din OUG nr. 158/2005[1553] privind concediile şi indemnizaţiile de asigurări sociale de sănătate[1554].

1550 Septimiu Panainte, *Dreptul individual... op. cit.*, p. 135

1551 Curtea de Apel Bucureşti, Dec. civ. nr. 5302 din 10 noiembrie 2014 (nepublicată).

1552 Daniela-Georgeta Enache, *art. cit*, p. 128

1553 Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1074 din 29 noiembrie 2005.

1554 Baza de calcul a indemnizaţiilor se determină ca medie a veniturilor lunare din ultimele 6 luni din cele 12 luni din care se constituie stagiul de cotizare, până la limita a 12 salarii minime brute pe ţară lunar.

Prin Legea nr. 448/2006 privind protecţia şi promovarea drepturilor persoanelor cu handicap[1555] regimul copilului cu handicap prevede[1556] că se acordă concediu până la vârsta de 7 (în loc de 3 ani) a copilului cu handicap; între 7 şi 18 ani persoana care îl are în îngrijire beneficiază de un program redus cu 4 ore zilnic, iar dacă apare şi o altă afecţiune alături de handicap are dreptul la concediu.

Potrivit art. 32 introdus în OUG 111/2010 de OUG 124/201, oricare dintre părinţii fireşti sau persoanele prevăzute la art. 8 alin. 2 care au în întreţinere un copil cu dizabilitate beneficiază, după caz, de următoarele drepturi:

a) program de lucru redus la 4 ore pentru unul dintre părinţi sau pentru persoana aflată în una dintre situaţiile prevăzute la art. 8 alin. (2) care se ocupă efectiv de îngrijirea copilului cu dizabilitate (grava sau accentuată), până la împlinirea de către acesta a vârstei de 18 ani, la solicitarea părintelui, în condiţiile prevăzute de Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, fără afectarea drepturilor de asigurări sociale prevăzute de lege;

b) concedii medicale, acordate în condiţiile legii, pentru îngrijirea copilului cu dizabilitate care necesită internare, tratament ambulatoriu sau la domiciliu pentru afecţiuni intercurente, precum şi pentru recuperare/reabilitare, până la împlinirea de către copil a vârstei de 18 ani;

c) sprijin lunar în cuantum de 0,9 ISR, acordat persoanei cu dizabilitate gravă sau accentuată care nu realizează alte venituri în afară beneficiilor de asistenţă socială destinate persoanelor cu dizabilităţi, până la împlinirea de către copil a vârstei de 3 ani, respectiv de 0,6 ISR pentru copilul cu vârsta cuprinsă între 3 şi 7 ani;

d) sprijin lunar în cuantum de 0,6 ISR, acordat persoanei care nu îndeplineşte condiţiile prevăzute de lege pentru acordarea concediului pentru creşterea copilului şi indemnizaţiei lunare aferente, până la împlinirea de către copil a vârstei de 3 ani, respectiv de 0,3 ISR pentru copilul cu vârsta cuprinsă între 3 şi 7 ani.

Persoana cu dizabilitate gravă sau accentuată care are în întreţinere un copil şi care nu îndeplineşte condiţiile prevăzute de lege pentru acordarea concediului pentru creşterea copilului şi indemnizaţiei lunare aferente beneficiază de sprijin lunar în cuantum de 0,9 ISR până la împlinirea de către copil a vârstei de 2 ani, respectiv de 0,3 ISR pentru copilul cu vârsta cuprinsă între 2 şi 7 ani.

Drepturile prevăzute încetează în următoarele situaţii: a) nu mai sunt îndeplinite condiţiile prevăzute la art. 12; b) copilul a împlinit vârsta de 7 ani; c) copilul sau, după caz, persoana îndreptăţită nu mai este încadrat/încadrată într-un grad de dizabilitate; d) persoanele realizează alte venituri în afară beneficiilor de asistenţă socială destinate persoanelor cu dizabilităţi, caz în care se aplică prevederile art. 32 alin. 3; e) a avut loc decesul copilului; f) beneficiarul nu are achitate obligaţiile faţă de bugetul local.

[1555] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1006 din 18 decembrie 2006.
[1556] I.T.Ştefănescu, *Tratat...2017, op.cit.*, p. 439.

c) concediu paternal; Conform legii nr. 210/1999[1557] se acordă un concediu paternal de 5 zile lucrătoare în scopul de a asigura participarea efectivă a tatălui la îngrijirea noului născut. Acest concediu se acordă la cerere, în primele 8 săptămâni de la naşterea copilului, şi este plătit dacă titularul dreptului de concediu paternal este asigurat în cadrul sistemului asigurărilor sociale de stat.

Indemnizaţia se plăteşte din fondul de salarii al unităţii şi este egală cu salariul corespunzător perioadei respective. Pe durata concediului paternal beneficiarul nu are dreptul la tichete de masă.

În cazul în care tatăl copilului nou-născut a obţinut atestatul de absolvire a cursului de puericultură, durata concediului se majorează cu 10 zile lucrătoare, deci salariatul va beneficia de 15 zile, în care salariul i se va plăti în mod corespunzător. Tatăl poate beneficia de cele 15 zile lucrătoare de concediu paternal numai o singură dată, indiferent de numărul copiilor titularului.

Cursul de puericultură constă în prezentarea unor noţiuni elementare teoretice şi practice necesare în vederea îngrijirii copilului mic, în vederea participării efective a tatălui la îngrijirea propriului copil nou-născut. Cursul de puericultura va fi ţinut de medicul de familie al tatălui, în perioada de sarcină a mamei sau după naşterea copilului. În urma verificării noţiunilor dobândite medicul de familie va elibera atestatul de absolvire a cursului de puericultură. În cazul în care tatăl are studii de specialitate (medic, asistent medical) nu mai este necesară absolvirea cursului de puericultură, ci numai obţinerea atestatului în condiţiile menţionate.

În cazul decesului mamei copilului, în timpul naşterii sau în perioada de lăuzie, tatăl copilului beneficiază de restul concediului neefectuat de mamă şi de o indemnizaţie egală cu ajutorul pentru sarcină şi lăuzie cuvenit mamei sau, la alegere, de o indemnizaţie calculată după salariul şi vechimea în muncă a acestuia.

Durata concediului paternal nu se scade din durata concediului de odihnă plătit la care avea dreptul tatal şi nu afectează vechimea în muncă sau stagiile de cotizare ale angajatului în sistemul asigurărilor sociale de stat.

S-a precizat că „există două condiţii cumulative pentru a beneficia de concediu parental: petiţionarul să fie salariat şi să ateste prin documente calitatea lui de tată al noului-născut”[1558].

În dreptul Uniunii Europene, Directiva 96/34/CE referitoare la acordul cadru privind concediul parental, conţine o serie de prevederi mai detaliate[1559] faţă de prevederile din legea română aplicabilă în domeniu.

În doctrină s-a subliniat că „legislaţia concediilor de creştere şi îngrijire a copilului este stufoasă. Caracteristica tuturor acestor concedii consta în faptul că (indemnizate sau nu) ele suspendă contractul de muncă prin voinţa salariatului. Pentru simplificare, Codul muncii ar putea prevedea ca intervine suspendarea prin

[1557] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 20 din 31 decembrie 1999.
[1558] Felicia Roşioru, *op.cit*, p. 528
[1559] Nicolae Voiculescu, *Dreptul muncii...2007, op. cit.*, p. 69.

actul unilateral al salariatului în toate ipotezele reglementate prin legi speciale privitoare la creşterea şi îngrijirea copilului".[1560]

Prin Legea nr. 80/2018 pentru aprobarea Ordonanţei de urgenţă a Guvernului nr. 90/2017 privind unele măsuri fiscal-bugetare, modificarea şi completarea unor acte normative şi prorogarea unor termene[1561], şi personalul militar, poliţiştii şi funcţionarii publici cu statut special din sistemul administraţiei penitenciare, din instituţiile publice de apărare, ordine publică şi securitate naţională din instituţii le publice de apârare, beneficiazâ de prevederile Legii concediului paternal nr. 210/1999.

d) concediu pentru formare profesională; Este un drept[1562] al salariatului de a beneficia la cerere, de concedii pentru formare profesională cu plată sau fără plată conform art. 154 din Codul muncii. În toate cazurile durata concediului pentru formare prolesională nu se poate deduce[1563] din durata concediului dc odihnă anual şi este similară[1564] unei perioade de muncă efectivă în ceea ce priveşte drepturile cuvenite salariatului. altele decât salariul (potrivit art. 158 C. Muncii).

S-a arătat că „suspendarea pe parcursul concediului de formare profesională intervine în situatii diferite, unele circumscrise cauzelor dc suspendare din iniţiativa salariatului, altele circumscrise suspendărilor prin acordul părţilor. Ar fi fost, poate, preferabil ca art. 51 alin. 1 lit. d să cuprindă o trimitere la art. 155 şi 157 alin. 1 din Codul muncii, pentru a se înţelege că în celelalte cazuri este necesar acordul părţilor"[1565].

S-a menţionat că „efectuarea concediului fără plată pentru formare profesională se poate realiza şi în mod fracţionat în cursul unui an"[1566]. În cazul în care angajatorul nu respectă obligaţia de a asigur pe cheltuiala sa participarea unui salariat la formare profesională, acesta din urmă are dreptul la un concediu plătit de până la 10 zile sau până la 80 de ore, perioada concediului fiind stabilită de comun acord cu angajatorul.

e) exercitarea unor funcţii elective în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului; Decizia de notificare a suspendării,, apaţine salariatului iar angajatorul nu se poate opune'[1567].

Salariatul este cel care apreciză dacă poate sau nu să realizeze în mod obiectiv sarcinile din contractul de muncă cât şi cele aferente poziţiei din structura corpului profesional.

1560 Raluca Dimitriu, *Reflecţii privind suspendarea contractului individual de muncă şi necesitatea regândirii reglementării acesteia cuprinsă în codul muncii, art.cit.*, p. 74
1561 Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 276 din 28 martie 2018
1562 Radu Răzvan Popescu, *Dreptul muncii, op. cit*, p. 97.
1563 Dan Ţop, *Dreptul muncii - Dreptul securităţii sociale, op.cit*, p. 178
1564 Radu Răzvan Popescu, *Dreptul muncii, op. cit*, p.98
1565 Raluca Dimitriu, *Reflecţii privind suspendarea contractului individual de muncă şi necesitatea regândirii reglementării acesteia cuprinsă în codul muncii, art.cit.*, p. 75
1566 Felicia Roşioru, *op.cit*, p. 529
1567 Septimiu Panainte, *Dreptul individual....op. cit.*, p. 137

S-a enumerat[1568] cu titlu de exemplu, îndeplinirea funcţiei de preşedinte al Colegiului Medicilor din România, al Colegiului Farmaciştilor din România etc

f) participarea la grevă.

În doctrină s-a propus „corelarea dispozţtiilor Codului muncii cu cele din Legea dialogului social cu privire la participarea la grevă, în sensul de a se stabili ca participarea la grevă atrage suspendarea din iniţiativa salariatului. Altfel spus, modificarea art. 195 din Legea dialogului social nr. 62/2011..."[1569] potrivit dispoziţilor acestui din urmă act normativ, suspendarea intervine de drept.

S-a mai menţionat că deoarece dreptul la grevă este un drept individual dar care se poate exercita doar colectiv„nu este suficientă manifestarea individuală de voinţă a salariatului pentru încetarea lucrului, ci declanşarea grevei presupune ... adeziunea numărului necesar de membrii"[1570]

g) concediul de acomodare[1571]. Potrivit art. 50 alin.1 din Legea nr. 273/2004 privind procedura adopţiei[1572] adoptatorul sau oricare dintre soţii familiei adoptatoare care realizează venituri supuse impozitului pe venit, denumit persoană îndreptăţită[1573], pentru îndeplinirea corespunzătoare a obligaţiilor părinteşti, salariaţii beneficiază de un concediu de acomodare pe durata perioadei în care li se va încredinţa un copil în vederea adopţiei.

S-a menţionat că potrivirea la care face trimitere art. 36 din Legea nr. 57/2016 pentru modificarea şi completarea Legii nr.273/2004 privind procedura adopţiei[1574] este „o etapă premergătoare încredinţării în vederea adopţiei... include o componentă iniţială şi una practică şi se reralizează de către compartimentul de adopţii şi post-adopţii din structura direcţiei de la domiciliul copilului"[1575]

Se acordă, „prin ipoteză, salariatului care a adoptat un copil mai mare de 2 ani"[1576], deoarece în cazul în care copilul ar avea mai puţin de 2 ani este aplicabil concediul prevăzut de Legea nr. 66/2016.

Acest concediu are o durată de cel mult de 1 an, inclusiv perioada încredinţării în vederea adopţiei timp în care salariatul va primi şi o indemnizaţie lunară de 3,4 X ISR, respectiv 1700 lei.

S-a mai spus că „acest tip de concediu a suplimentat situaţiile în cazurile de suspendare a contractului individual de muncă din iniţiativa salariatului în Codul muncii, şi în acelaşi timp, va fi inclusă intrarea în concediul de acomodare ca

1568 Felicia Roşioru, *op.cit*, p. 529

1569 Raluca Dimitriu, *Reflecţii privind suspendarea contractului individual de muncă şi necesitatea regândirii reglementării acesteia cuprinsă în codul muncii, art.cit.*, p. 82

1570 Monica Gheroghe, *Dreptul individual al muncii, op.cit*, p. 215

1571 Introdus prin Legea nr. 57/2016 pentru modificarea şi completarea Legii nr 273/2004 privind procedura adopţiei, precum şi a altor acte normative

1572 Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 739 din 23 septembri 2016

1573 Septimiu Panainte, *Dreptul individual.... op. cit.*, p. 138

1574 Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 283 din 16 aprilie 2016

1575 Nicolae Roş, *op.cit.*, p. 121

1576 Raluca Dimitriu, *Prezenţa femeilor pe piaţa muncii, art...cit.*, p.. 21

situaţie în care se poate suspenda, la iniţiativa funcţionarului public, raportul de serviciu".[1577]

Absenţele nemotivate constituie un caz forţat de suspendare care durează un timp extrem de limitat[1578].

În reglementarea Codului muncii din 2003, contractele de muncă se suspendă şi în acest caz, iar zilele de absenţe nemotivate se însumează cu cele de concedii fără plată şi se scad din vechimea în muncă.

Contractul individual de muncă nu mai poate fi considerat suspendat din iniţiativa salariatului, în situaţia absenţelor nemotivate, fiind abrogată lit. g a articolului 51[1579], decât în condiţiile stabilite de contractul colectiv de muncă aplicabil, contractul individual de muncă sau regulamentul intern[1580].

De altfel, în acest caz „forţat" de suspendare a contractului se considera că a operat mai degrabă o suspendare de drept decât una din iniţiativa salariatului, care nu are consacrat un drept de a suspenda discreţionar[1581] contractul său de muncă.

„În cazul în care este vorba de absenţe nemotivate, pe de o parte, contractul individual de munca nu poate fi suspendat, ci este suspendat mereu, iar pe de alta parte, în toate cazurile absenţele nemotivate constituie abatere disciplinară, iar angajatorul îl poate sancţiona disciplinar pe salariat.

De asemenea, trebuie subliniat faptul că absenţele nemotivate ale salariatului nu reprezintă una dintre acele situaţii de suspendare a contractului individual de muncă în care să nu se poată dispune de către angajator concedierea salariatului în cauză"[1582].

În doctrină s-a menţionat că „trebuie admis că absenţele nemotivate suspendă contractul individual de muncă, şi aceasta independent de vreo prevedere în contractul colectiv ori individual de muncăa, sau în regulamentul intern... cu modificarea art. 49 alin. 6 în sensul de a se prevedea faptul că absenţele nemotivate nu atrag suspendarea celorlalte termene..."[1583], iar „în lipsa unui drept al salariatului de a lipsi de la locul de muncă, nu se poate accepta ca absenţele nemotivate să atargă suspenadrea tuturor termenelor legate de executarea sau încetarea contractului"[1584].

De precizat că depăşirea unui număr de absenţe stabilit prin contractele colective de muncă sau regulamentul de ordine interioară, putea atrage desfacerea disciplinară a contractului de muncă a celui în cauză, dar şi o singură absenţă

[1577] Nicolae Roş, *op.cit.*, p. 125
[1578] Alexandru Ţiclea, *Soluţii şi propuneri privind interpretarea şi aplicarea dispoziţii din Codul muncii*, în Revista română de dreptul muncii, nr. 2/2003, p. 11.
[1579] Litera g. a fost abrogată prin art. I pct. 21 din O.U.G. nr. 65/2005.
[1580] Nicolae Voiculescu, *Dreptul muncii...2007, op. cit.*, p. 69.
[1581] Alexandru Ţiclea, *Tratat...op. cit*, p. 699.
[1582] Radu Răzvan Popescu, *Dreptul muncii, op. cit*, p.98.
[1583] Raluca Dimitriu, *Reflecţii privind suspendarea contractului individual de muncă şi necesitatea regândirii reglementării acesteia cuprinsă în codul muncii, art.cit.*, p. 76
[1584] Monica Gheroghe, *Dreptul individual al muncii, op.cit*, p. 217

nemotivată poate constitui o abatere gravă[1585] de natură a duce la desfacerea contractului de muncă.

S-a spus că „angajatorul poate stabili faptul că, neanuţarea cauzei şi duratei estimate a absenţei de la locul de muncă, de către salariat sau o persoană împuternicită de acesta, de îndată ce este în mod rezonabil în măsură să anunţe, constituie abatere disciplinară"[1586]

Absenţa salariatului de la locul de muncă poate avea acordul angatorului, situaţie care presunune învoirea de către acesta din urmă. În literatura de specialitate s-a spus că „învoirea înseamnă aprobarea, primită de salariat de la şeful său, de a părăsi sau de a nu veni la locul de muncă o anumită perioadă de timp din programul de lucru, pentru rezolvarea unor probleme personale, astfel încât învoirea poate fi acordată numai pe durata timpului de lucru. Învoirea reprezintă o lipsă (absenţă) motivată, de la serviciu, în timpul programului de lucru, perioadă în care salariatul nu este la locul său de muncă şi nu îşi mai desfăşoară activitatea"[1587].

Învoirea nu afectează vechimea în muncă a salariatului, întrucât nu este o absenţă nemotivată, ci o absenţă motivată, de aceea s-a considerat că „principala diferenţă între învoire şi concediu fără plată este durata, întrucât concediul fără plată poate avea durata de la o zi la câteva luni, iar învoirea are durata de câteva ore, maximum o zi... învoirea nu suspendă contractul individual de muncă şi nu se comunică in Révisal"[1588].

Lipsa reglementării învoirii din Codul muncii face, aşa cum justificat s-a apreciat ca „ *de lege ferenda*. într-o nouă completare adusă Codului muncii trebuie să fie reglementat regimul juridic al învoirii, în sensul de a se prevedea definiţia învoirii, durata acesteia, dacă acordarea învoirii este obligatorie, dacă pe perioada învoirii angajatul primeşte salariu, dacă perioada de învoire trebuie recuperată (sau obligativitatea recuperării). Astfel fiind, este necesară reglementarea legală a regimului juridic al învoirii pentru a acoperi acest vid legislativ şi pentru a lămuri astfel toate problemele care apar în practică, legate de acordarea şi plata/neplata învoirii"[1589].

8.4. Suspendarea din iniţiativa angajatorului.

Potrivit art. 52 alin. 1, Contractul individual de muncă putea fi suspendat din iniţiativa angajatorului şi în următoarele situaţii: 1. pe durata cercetării disciplinare prealabile, în condiţiile legii; „Angajatorul are posibilitatea ca pe durata cercetării

[1585] Dan Ţop. *Tratat...op. cit.*, p. 260.
[1586] Felicia Roşioru, *op.cit*, p. 530
[1587] Ştefan Dan Piţigoi, *Aspecte referitoare la regimul juridic al învoirii de la locul de muncă*, în Dreptul nr. 12/2017, p. 62
[1588] Ibidem, p. 69-70
[1589] Ibidem, p. 71

să-i suspende contractul individual de muncă salariatului anchetat. Decizia îi aparţine exclusiv, dar acest lucru nu trebuie sa genereze un abuz de drept"[1590].

Dacă se constata nevinovăţia celui în cauză, conform art. 52 alin. 2, salariatul îşi reia activitatea anterioară şi i se plăteşte, în temeiul normelor şi principiilor răspunderii civile contractuale[1591], o despăgubire egală cu salariul şi celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului.

Codul muncii nu reglementa expres cât va dura cercetarea disciplinară a salariatului deci „nu se poate prevedea nici cât va dura suspendarea contractului, dar aceasta perioada trebuie să fie pe de o parte, suficientă pentru angajator să ancheteze fapta, iar pentru salariat să poată să-şi organizeze apărarea"[1592] iar pe de altă parte, trebuie să dureze rezonabil ca timp pentru a nu crea o situaţie împovărătoare pentru salariat, care este lipsit de salariu[1593].

Curtea Constituţională a României a găsit că prevederea din Codul muncii care stabilea această posibilitate este în contradicţie cu Constituţia, deoarece a apreciat că suspendarea salariatului în timpul cercetării disciplinare prealabile reprezintă o restrângere exagerată a dreptului constituţional la muncă astfel că, de la publicarea deciziei[1594] în Monitorul Oficial, dispoziţia a devenit inaplicabilă.

S-a propus, *de lege ferenda* „reglementarea posibilităţii angajatorului de a suspenda contractul de muncă pe perioada cercetării disciplinarea prealabile, cu condiţia ca aceasta să sr bazeze pe criterii obiective, să fie dispusă cu bună credinţă şi să asigure o cercetare prealabilă corectă"[1595].

2. în cazul în care angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului. În practica judecătorească s-a decis că „în mod justificat, intimata a emis decizia contestată pentru că angajatorul a formulat plângere penală împotriva contestatoarei pentru fapte penale incompatibile cu funcţia deţinută, fapte anterior reliefate şi indicate în plângerea penală înregistrată la organele de urmărire penală"[1596].

În doctrină s-a spus că ar fi necesară „completarea art. 52 lit. b în sensul de a se prevedea posibilitatea angajatorului de suspendare a contractului de muncă în situaţia în care a fost depusă o plângere penală împotriva salariatului pentru savârşirea unei fapte legate de munca sa, chiar dacă autorul plângerii nu este angajatorul, ci un terţ"[1597]

1590 Radu Răzvan Popescu, *Dreptul muncii, op. cit*, p.98.

1591 Prin modificarea Codului muncii făcută prin Legea nr. 40/2011, rămâne formularea veche de „răspundere civilă contractuală", deşi mai potrivită ar fi fost terminologia folosită constant în legislaţia muncii de „răspundere patrimonială".

1592 Radu Răzvan Popescu, *Dreptul muncii, op. cit*, p.99.

1593 Alexandru Ţiclea, *Tratat... op. cit*, p. 701.

1594 Decizia nr. 261/2016, *publicată în* Monitorul Oficial, Partea I, nr. 511 din 7 iulie *2016*

1595 Felicia Roşioru, *op.cit*, p. 533

1596 Trib. Bistriţa-Năsăud, S. civ. nr. 4865/F/6 septembrie 2010, în Gabriela Cristina Frenţiu, Contractul individual şi contractul colectiv de muncă, Conflictele de muncă, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2011, p. 247-249.

1597 Raluca Dimitriu, *Reflecţii privind suspendarea contractului individual de muncă şi necesitatea regândirii reglementării acesteia cuprinsă în codul muncii, art.cit.*, p. 82

Decizia nr. 19/2016[1598] privind examinarea sesizării formulate de Curtea de Apel Iaşi - Secţia litigii de muncă şi asigurări sociale (Obligatorie, potrivit dispoziţiilor art. 521 alin. (3) din Codul de procedură civilă. Pronunţată în şedinţa publică din data de 13 iunie 2016) a stabilit că: drept urmare a Deciziei Curţii Constituţionale nr. 279 din 23 aprilie 2015, dispoziţiile art. 52 alin. 1 lit. b teza întâi din Codul muncii nu îşi mai produc efectul şi dau naştere unui drept de creanţă constând într-o despăgubire echivalentă cu remuneraţia cuvenită salariaţilor, pe durata suspendării, în cauzele nesoluţionate definitiv la data publicării deciziei instanţei de contencios constituţional în Monitorul Oficial al României, Partea I.

Faţă de aceste împrejurări putem aprecia că potrivit art. 52 alin. 1 contractul individual de muncă poate fi suspendat din iniţiativa angajatorului, în următoarele situaţii[1599]:

a) salariatul a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcţia deţinută până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătoreşti.

Pe durata suspendării, salariatul în cauză poate să ocupe alt post[1600], evident care să nu atragă incompatibilitatea determinată de săvârşirea faptei penale, la acelaşi angajator sau la alt angajator.

Decizia nr. 279/2015 referitoare la excepţia de neconstituţionalitate a dispoziţiilor art. 52 alin. 1 lit. b din Codul muncii[1601] a stabilit că „ restrângerea exerciţiului dreptului la muncă este justificată, în această situaţie, de apărarea drepturilor şi intereselor angajatorului, care pot îmbrăca atât o formă patrimonială, cât şi una nepatrimonială şi pot avea natura unor drepturi fundamentale, aşa cum este dreptul de proprietate, dar şi de necesitatea protejării libertăţii economice, consacrate de art. 45 din Constituţie, care presupune, între altele, şi dreptul angajatorului de lua măsurile necesare bunei desfăşurări a activităţii economice. Astfel, măsura suspendării contractului individual de muncă în ipoteza legală analizată se circumscrie condiţiilor art. 53 alin. 1 din Legea fundamentală, potrivit cărora "exerciţiul unor drepturi sau al unor libertăţi poate fi restrâns numai prin lege şi numai dacă se impune, după caz, pentru: apărarea [...] drepturilor şi a libertăţilor cetăţenilor [...]. Curtea apreciază că suspendarea contractului individual de muncă reprezintă o măsură adaptată scopului urmărit şi este capabilă, în abstract, să îndeplinească exigenţele acestuia. Deşi protejarea drepturilor salariatului, aflat în raporturi de subordonare faţă de angajator, reprezintă o formă de a asigura însăşi protecţia dreptului la muncă, ca drept fundamental, legiuitorul este ţinut, în egală măsură, să asigure protecţia drepturilor angajatorului, prin instituirea unor măsuri apte să realizeze în mod concret scopul propus. Prin urmare, protecţia dreptului la muncă nu poate fi absolutizată cu consecinţa afectării dreptului angajatorului de a-şi exercita libertatea economică, iar suspendarea

---

[1598] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1010 din 15 decembrie 2016

[1599] Septimiu Panainte, *Dreptul individual....op. cit.*, p. 138- 145

[1600] Sanda Ghimpu, Alexandru Ţiclea, *op. cit.*, p. 307.

[1601] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 431 din 17 iunie 2015

contractului individual de muncă apare ca o măsură adecvată în împrejurările în care menţinerea în activitate a salariatului ar fi de natură să atragă consecinţe negative asupra activităţii economice, afectând drepturile şi interesele angajatorului. Curtea apreciază, deopotrivă, că reglementarea posibilităţii angajatorului de a suspenda contractul individual de muncă în situaţia în care consideră că interesele sale ar fi afectate prin menţinerea în activitate a salariatului, ca urmare a activităţii prezumat ilicite a acestuia, este un instrument necesar pentru a asigura protecţia efectivă a drepturilor şi intereselor sale".

Curtea Constituţională a găsit că „măsura este justificată, în situaţia de faţă, de apărarea drepturilor şi intereselor angajatorului. În acelaşi timp, aceasta este adecvată, din moment ce menţinerea salariatului în activitate ar putea atrage consecinţe negative asupra activităţii firmei. Totuşi, în privinţa proportionalităţii, Curtea a constatat ca măsura este excesivă în raport cu obiectivul ce trebuie atins"[1602].

Dacă se constată nevinovăţia celui în cauză, conform art. 52 alin. 2, salariatul îşi reia activitatea anterioară şi i se plăteşte, în temeiul normelor şi principiilor răspunderii civile contractuale[1603], o despăgubire egală cu salariul şi celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului.

De asemenea s-a precizat că„în măsura în care instanţa penală apreciază că fapta nu există sau nu există probe că persoana ar fi savârşit infracţiunea, angajatorul nu îl va putea sancţiona diusciplinar pe salariat"[1604].

Reglementarea cuprinsă în art, 52 alin. 2 din Codul muncii care se referă în mod explicit, la faptul că despăgubirea i se plăteşte salariatului anterior suspendat în remeiul normelor şi principiilor răspunderii civile contractuale a fost considerată criticabilă deoarece „art. 52 alin. 2 din Codul muncii se referă la ipoteza în care decizia de suspendare este legală şi temeinică, angajatorul nu a săvârsit un abuz de drept, ci a urmărit protejarea propriilor drepturi şi interese... emiterea deciziei de suspendare ca urmare a trimiterii în judecată de către procurer nu poate fi considerată, *per se,* ilicită, arbitrară, subiectivă sau abuzivă şi nu poate fundamenta angajarea răspunderii juridice a angajatorului"[1605].

b) în cazul întreruperii sau reducerii temporare a activităţii, fără încetarea raportului de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;

1602 Alexandru Boiciuc, *CCR a declarat neconstitţţional un articol din Codul muncii. De azi, se aplică reguli noi la suspendarea contractelor de muncă, www.avocatnet.ro,* 17 iunie 2015

1603 Prin modificarea Codului muncii făcută prin Legea nr. 40/2011, rămâne formularea veche de „răspundere civilă contractuală", deşi mai potrivită ar fi fost terminologia folosită constant în legislaţia muncii de „răspundere patrimonială".

1604 Felicia Roşioru, *op.cit,* p. 537

1605 Septimiu Panainte, *Consideraţii referitoare la despăgubirea salariatului în cazul în care contractul său individual de muncă a fost suspendat de către angajator [art. 52 alin. (2) din codul muncii],* în Dreptul nr.3/2016, p. 114-115

S-a arătat[1606] că „în cazul şomajului tehnic este vorba de o suspendare din iniţiativa angajatorului – cu efectul suspendării prestării muncii de către salariat şi a plaţii drepturilor de natură salarială (art.49 alin. 2 din Codul muncii) pentru motive ce nu ţin de persoana salariatului. Acestea nu pot fi imputate angajatorului(exclude subiectivismul acestuia) deoarece din punct de vedere. legal, acestea nu pot fi decât obiective.

Pentru a interveni acest caz de suspendare angajatorul trebuie să-şi reducă sau întrerupă temporar (nu definitiv) activitatea datorită dificultăţilor economice dar şi unor motive tehnologice sau structurale, de exemplu, înlocuirea utilajelor, modernizarea sau repararea lor, reorganizarea unor secţii, ateliere, formaţii de lucru etc. Măsura poate interveni şi în cazul contractelor în timp parţial sau cu muncă la domiciliu; ea poate fi cenzurată de instanţă[1607].

De precizat că întreruperea activităţii nu mai este limitată. Pe durata reducerii şi/sau a întreruperii temporare a activităţii, art. 53 alin. 1 din Codul muncii prevede că, salariaţii implicaţi în activitatea redusă sau întreruptă, care nu mai desfăşoară activitate, beneficiază de o indemnizaţie, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, cu excepţia situaţiilor prevăzute la art. 52 alin. 3.

Textul de lege care instituie excepţia, arată că „în cazul reducerii temporare a activităţii, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, pe perioade care depăşesc 30 de zile lucrătoare, angajatorul va avea posibilitatea reducerii programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe săptămână, cu reducerea corespunzătoare a salariului, până la remedierea situaţiei care a cauzat reducerea programului, după consultarea prealabilă a sindicatului reprezentativ de la nivelul unităţii sau a reprezentanţilor salariaţilor, după caz", a fost introdus de Legea nr. 40/2011, avându-se în vedere contextul economic actual, şi ele prevăd practic posibilitatea angajatorului de a reduce programul de lucru al salariaţilor cu 1 zi pe săptămână, reducând în mod corespunzător şi remuneraţia acestora, fiind mai degrabă un caz de modificare unilaterală a contractului individual de muncă de către angajator decât un caz de suspendare. Pentru că nu se prevede o perioadă maximă, se va putea face pe perioadă nelimitată.

Angajatorul „este cel în măsură să decidă dacă şi căror salariaţi la suspemdă contractul, dacă şi căror salariaţi le reduce temporar numărul de zile lucrătoare din săptămână"[1608].

Măsura suspendării în cazul întreruperii temporare a activităţii „nu este negociabilă nu necesită acordul sindicatului sau reprezentanţilor salariaţilor, aceştia nu trebuie consultaţii fiind vorba de o măsura care îi afectează"[1609] s-a mai spus că

[1606] Răducan Oprea, *Şomajul tehnic – unele precizări şi consideraţii,* în Revista română de dreptul muncii, nr. 2/2012, p. 28.
[1607] Alexandru Ţiclea, *Tratat...p.cit,* p. 706.
[1608] Septimiu Panainte, Dreptul individual al muncii, op.cit, p.141,
[1609] Răducan Oprea, *art. cit, p.*30.

„angajatorul oferă astfel în perioada de reducere a activităţii, în avans zile libere plătite în contul orelor suplimentare care vor fi prestate în următoarele 12 luni"[1610].

Se poate ca un salariat să aibă un contract de munca suspendat şi altul în executare chiar la acelaşi angajator, sau să menţină pentru unii salariaţi două contracte şi să suspende pe ale altora., prevalând criteriile profesionale, nu cele sociale. S-a afirmat[1611] şi că salariatul aflat în şomaj tehnic poate stabili o relaţie de muncă cu un alt angajator fără a fi obligat să îi aducă la cunoştinţa celui iniţial situaţia, cu condiţia de a respecta obligaţia de a rămâne la dispoziţia acestuia la reluarea activităţii, în caz contrar se expune sancţiunilor disciplinare.

Salariatul poate demisiona şi în caz că se află în şomaj tehnic, fiind obligat să respecte termenul de preaviz, în sensul că se va afla la dispoziţia angajatorului care are oricând posibilitatea să reînceapă activitatea[1612].

În doctrină s-a propus „modificarea reglementării potrivit căreia reducerea săptămânii de lucru ar atrage suspendarea contractului individual. Aceasta se poate realiza prin amplasarea acestor prevederi într-un alt capitol, cum ar fi cel privind modificarea contractului sau privind timpul de lucru"[1613]

Salariatul are dreptul la concedii şi indemnizaţii pentru creşterea copilului, intervenind ca şi în cazul concediilor medicale, un „concurs de cauze de suspendare a contractului individual de muncă[1614] aplicându-se regimul cel mai favorabil salariatului, mai poate beneficia şi de concediu fără plată „fără a mai avea obligaţia de a fi la dispoziţia angajatorului şi nu va mai primi nici indemnizaţia care se acordă"[1615].

c) în cazul în care împotriva salariatului s-a luat, în condiţiile Codului de procedură penală, măsura controlului judiciar ori a controlului judiciar pe cauţiune, dacă în sarcina acestuia au fost stabilite obligaţii care împiedică executarea contractului de muncă, precum şi în cazul în care salariatul este arestat la domiciliu, iar conţinutul măsurii împiedică executarea contractului de muncă[1616]

Referiri la măsurile menţionate găsim în prevederile art. 211-222 cod proc. pen[1617].

Pe parcursul controlului judiciar inculpatului i se poate pretinde să nu exercite profesia, meseria sau să exercite activitatea pe care o desfăşura la data săvârşii faptei, însă se poate observa că suspendarea nu intervine de drept ci la iniţiativa

1610 I. Petrea, *Suspendarea contractului de muncă,* în Revista română de dreptul muncii, nr. 4/2009, p.63
1611 Răducan Oprea, *art. cit, p.*32.
1612 Ana Ştefănescu, *Drepturile salariaţilor...*, avocatnet.ro
1613 Raluca Dimitriu, *Reflecţii privind suspendarea contractului individual de muncă şi necesitatea regândirii reglementării acesteia cuprinsă în codul muncii, art.cit.,* p. 82
1614 I.T. Ştefănescu., *Tratat...* 2017, *op.cit*, p.449.
1615 Răducan Oprea, *art .cit, p.*35.
1616 Prin Legea nr. 255/2013 pentru punerea în aplicare a Legii nr. 135/2010 privind Codul de procedură penală şi pentru modificarea unor acte normative care cuprind dispoziţii procesual penale (publicată în Monitorul Oficial al României,,Partea I, nr. 515 din 14 august 2013 după litera c s-a introdus o noua literă, litera c[1], cu acest cuprins
1617 Septimiu Panainte, *Dreptul individual al muncii, op.cit,* p.141,

angajatorului. Totodată, în măsura în care există încuviinţarea organului judiciar, salariatul poate efectua deplasările necesare activităţii sale, astfel încât ar fi posibil ca executarea contractului să continue în mod normal.

În privinţa arestului la domiciliu, în condiţiile art. 218 cod procedură penală, când obligaţia impusă inculpatului este de a nu părăsi domiciliul o perioadă determinată este evident că nu poate presta, cu excepţia contractului de muncă la domiciliu, activitatea care îi revine în baza contractului individual de muncă, angajatorul putând dispune suspendarea acestuia.

În literatura juridică s-a arătat că „imposibilitatea părăsirii domiciliului fără permisiunea organului judiciar reprezintă, *prin ea însăşi,* o piedică în executarea contractului individual de muncă, în condiţiile în care prestarea muncii se realizează, de regulă, într-un loc/locuri determinate stabilite de angajator"[1618].

În cazul în care salariatul este arestat preventiv sau arestat la domiciliu pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, angajatorul va putea[1619], potrivit art. 61 lit. b, decide concedierea salariatului în cauză.

„Întrucât art. 52 alin. 1 lit. c^1 din Codul muncii se referă la trei cauze ce pot constitui fiecare temei distinct de suspendare, nu este exclus ca acelaşi text de lege să fie invocat de angajator pentru suspendarea contractului în mod succesiv, dar fundamentul în fapt să fie diferit. Astfel, este posibil ca, iniţial, suspendarea contractului să fie dispusă din cauza că arestul la domiciliu împiedică executarea contractului, iar, ulterior înlocuirii acestei masuri preventive cu controlul judiciar, să fie dispusă din nou suspendarea, de această dată pentru că noile obligaţii fac imposibilă executarea contractului. Într-o asemenea ipoteză angajatorul trebuie să emită o altă decizie, deoarece noua cauză de suspendare necesită o motivare specifică."[1620]

d) pe durata detaşării; În perioada de detaşare, care constituie o cesiune temporară şi parţială a contractului individual de muncă, acest contract este suspendat, *eo ipso*[1621] prin actul unilateral al angajatorului care detaşează salariatul.

e) pe durata suspendării de către autorităţile competente a avizelor, autorizaţiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesilor. Acest caz de suspendare a fost introdus prin Legea nr. 40/2001 de modificare şi completare a Codului muncii, câtă vreme lipseşte una din condiţiile necesare pentru desfăşurarea normală a activităţii de salariatul în cauză, urmând să îşi reia activitatea sau i se înceteze raportul de muncă dacă avizele, autorizaţiile sau atestările necesare sunt retrase sau după caz menţinute.

Este discutabil dacă angajatorul at putea sau nu să opteze pentru suspendarea contractului de muncă într-o asemenea situaţie, care mai degrabă ar impune suspendarea de drept a contractului de muncă.

[1618] Daniela-Georgeta Enache, *Reglementarea unui nou caz de suspensdare a contractului individual de muncă din iniţiativa angajatorului,* în Dreptul nr. 9/2014, p. 119-127

[1619] Dan Ţop, *Dreptul muncii - Dreptul securităţii sociale, op. cit,* p. 191

[1620] Daniela-Georgeta Enache, *Reglementarea unui nou caz de suspensdare a contractului individual de muncă, loc.cit.*

[1621] Sanda Ghimpu, Alexandru Ţiclea, *op. cit.*, p. 306.

În doctrină s-a spus că „angajatorul nu are latitudinea de a decide dacă contractul de muncă se suspendă sau nu, deoarece în absenţa autorizaţiei, avizului sau atestării salariatul nu poate să îşi desfăşoare activitatea. Sigur, angajatorul l-ar putea folosi temporar (cu acordul salariatului) pe un alt post, pentru care nu sunt necesare aceste autorizaţii, dar această posibilitate ar exista şi dacă autorizaţiile ar expiră, când contractul se suspendă totuşi de drept... suspendarea autorizaţiilor, avizelor sau atestărilor ar trebui să aibă acelaşi regim juridic cu expirarea lor, atrăgând suspendarea de drept a contractului."[1622]

8.5. Suspendarea prin acordul părţilor

În baza principiului libertăţii de voinţă, părţile contractului de muncă, angajatorul şi salariatul, pot oricând, pe parcursul executării contractului să-l suspende.

Art. 54 din Codul muncii prevede în acest sens „contractul individual de muncă poate fi suspendat, prin acordul părţilor, în cazul concediilor fără plată pentru studii sau pentru interese personale" . S-a arătat că „nimic nu îl împiedică pe angajator de a-i acorda concediu fără plată salariatului său, chiar dacă nu a respectat termenul de depunere a cererii în vederea obţinerii concediului"[1623].

O asemenea suspendare poate interveni doar în cele două cazuri prevăzute, totuşi, în practică pot fi întâlnite şi alte cazuri care decurg din diverse acte normative[1624].

Acordul părţilor antrenează suspendarea efectelor principale ale contractului de muncă, prestarea muncii şi plata salariului, pe durata concediului fără plată, persoana încadrată îşi păstrează calitatea de salariat. Pe durata concediilor fără plată mai mari de 30 de zile lucrătoare pot fi încadrate, pe acele posturi, alte persoane cu contracte de muncă pe durată determinată.

Cazurile în care se acordă concediile fără plată şi durata lor se stabilesc[1625], prin contractele colective de muncă, iar în situaţia salariaţilor din administraţia publică sau regiile autonome cu specific deosebit şi în unităţile publice prin hotărâre a Guvernului. Angajatorul nu poate refuza[1626] plata.

Conform art. 148 alin. 1 din Codul muncii, pentru rezolvarea unor situaţii personale, salariaţii au dreptul la concedii fără plată. Durata lor se stabileşte prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.

Astfel, art. 43 alin. 1 din Contractul colectiv de muncă nr. 58.804 din 4 iulie 2012 la nivel de grup de unităţi din reţeaua sanitară a Ministerului Transporturilor

---

[1622] Raluca Dimitriu, *Reflecţii privind suspendarea contractului individual de muncă şi necesitatea regândirii reglementării acesteia cuprinsă în codul muncii, art.cit.*, p. 80

[1623] Radu Răzvan Popescu, *Dreptul muncii, op. cit*, p..101.

[1624] Hotărârea Guvernului nr. 77/2003 privind instituirea unor măsuri pentru prevenirea accidentelor montane şi organizarea activităţii de salvare în munţi.

[1625] Dan Ţop. *Tratat...op.cit.*, p. 265.

[1626] Septimiu Panainte, *Dreptul individual al muncii, op.cit*, p.145

şi Infrastructurii pe perioada 2012-2014[1627] prevede că un contract individual de muncă poate fi suspendat prin acordul părţilor, în cazul concediilor fără plată, pentru studii sau pentru interese personale:

a) până la 90 de zile calendaristice pe an pentru situaţii personale sau studiu;

b) până la 12 luni pentru angajare în străinătate;

c) pentru alte situaţii, cu avizul organizaţiilor sindicale.

Concediul acordat în aceste condiţii constituie un drept al salariatului, ceea ce face ca acordarea sa să fie o obligaţie pentru angajator[1628].

Ţinând însă cont de subordonarea specifică raportului de muncă un astfel de drept nu poate fi exercitat de către salariat fără aprobarea prealabilă a angajatorului.

În doctrină s-a menţionat că „dacă salanatul solicită concediu fără plată într-o situaţie dintre cele consacrate în mod concret în contractul colectiv, angajatorul nu va putea refuza o atare cerere"[1629].

Atunci când angajatorul refuză sau amână nejustificat acordarea unui astfel de concediu fără plată se poate considera, cu certitudine, că a săvârşit un abuz de drept[1630], salariatul putând solicita, în opinia noastră, repararea prejudiciului cauzat şi chiar daune morale.

În legătură cu posibilitatea refuzării cererii unui salariat privind acordarea unui concediu fără salariu, este important să stabilim dacă dreptul a fost reglementat pe calea negocierilor colective sau individuale:

În măsura în care dreptul a fost reglementat expres atât sub aspect cantitativ (număr de zile permis anual), cât şi calitativ (prin enumerarea situaţiilor în care părţile consideră acordarea drept oportună), refuzul angajatorului poate interveni numai în cazuri justificate, aşa încât comportamentul angajatorului să nu fie considerat abuziv.

În măsura în care părţile nu au reglementat durata minimă anuală a concediului de odihnă prin contractul colectiv sau individual şi nici cazuri concrete în care acordarea se consideră justificată, angajatorul se va putea opune cu mai mare uşurinţă cererii angajatului fără ca această conduită să fie calificată drept abuzivă.

Dincolo de aceste consideraţii, concediul fără salariu reprezintă o modalitate de suspendare a raporturilor de muncă prin acordul părţilor şi necesită, pe lângă acordul de principiu exprimat la negocierea prin contractul colectiv sau individual de muncă, şi acordul punctual şi expres asupra unei situaţii concrete.

În realitate, mai poate apărea şi următoarea situaţie; angajatorul să accepte solicitarea salariatul de a-şi rezolva, în timpul programului de lucru anumite probleme personale, fără ca acest aspect să aibă repercusiuni asupra salariului.

1627 Publicat în Monitorul Oficial al României, Partea a V-a, nr. 3 din 20 iulie 2012

1628 Nicolae Vocilescu, *Dreptul muncii... 2007, op. cit.*, p. 115.

1629 Raluca Dimitriu, *Reflectii privind suspendarea contractului individual de muncă şi necesitatea regândirii reglementării acesteia cuprinsă în codul muncii, art.cit.*, p. 81

1630 Veronica Pribac, *Abuzul de drept şi contractele de muncă*, Editura Wolters Kluwer, Bucureşti, 2007, p. 81.

Deci putem avea şi un concediu pălit pentru rezolvarea unor interese personale fără ca acest lucru să presupună suspendarea contractului individual de muncă (chiar dacă, în realitate se suspendă unul dintre obiectele principale ale contractului. respectiv prestarea muncii)[1631].

S-a arătat şi că „există o suprapunere între concediul pentru formare profesională şi concediul fără plată pentru studii"[1632], opinie care nu are în vedere temeiul supendării, iniţiativa uneia dintre părţi sau acordul comun al acestora.

Concediul fără plată nu este acelaşi lucru cu învoirea. Concediul fără plată este reglementat de art. 148 din Codul muncii potrivit căruia, pentru rezolvarea unor situaţii personale salariaţii au dreptul la concedii fără plată.

Durata concediului fără plata se stabileşte prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.

În acest caz salariatul trebuie să fi formulat o cerere de acordare a concediului fără plată pentru zilele absentate de la locul de muncă.

În baza principiului libertăţii de voinţă a parţilor contractante, fără a exista o prevedere legală, se utilizează şi învoirea salariatului de la serviciu, cu plata salariului. Învoirea nu afectează vechimea în muncă. Deoarece nu reprezintă o suspendarea contractului individual de muncă, pwerioadele pentru caqre salariatul este în voit nu se menţionează în registrul de evidenţă al salariaţilor[1633].

De regulă învoirea se acordă de angajator, dacă este de acord cu solicitarea angajatului, atunci când acesta urmează a-şi realiza anumite interese personale deosebite.

În anumite cazuri, angajatorul are chiar obligaţia de a învoi salariatul (spre exemplu, în cazul salariaţilor chemaţi ca martori în procesele penale, în procesele civile, în cazul salariatelor gravide care trebuie să meargă la control etc.).

Legislaţia muncii nu cuprinde reglementări procedurale cu privire la suspendarea contractului individual de muncă, fiind însă util să se întocmească aşa cum s-a arăt în doctrină[1634] o decizie, ca act intern al angajatorului prin care: să se constate sau să se dispună suspendarea; să se precizeze temeiul ei legal; să se consemneze efectele acesteia

În mod firesc suspendarea încetează din moment ce a dispărut cauza care a determinat-o. La încetarea suspendării, salariatul are obligaţia de a se prezenta la locul de muncă pentru a-şi relua activitatea, iar patronul are obligaţia de a-l primi, nerespectarea acestor obligaţii poate atrage răspunderea fiecăreia din părţile aflate în culpă.

1631 Radu Răzvan Popescu, *Dreptul muncii, op. cit*, p.101.
1632 Felicia Roşioru, *op.cit*, p. 540
1633 Nicolae Roş, *op.cit.*, p. 263
1634 I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic... 2014, op.cit.*, p.416.

9. Încetarea contractului individual de muncă

9.1. Consideraţii generale

Încetarea contractului individual de muncă este dominată de principiul legalităţii[1635]; modurile şi cazurile în care poate interveni, motivele, condiţiile, procedura, efectele şi controlul încetării acestui contract, precum şi răspunderile părţilor sunt reglementate pe larg în lege.

Contractul individual de muncă poate înceta, conform art. 55 din Codul muncii astfel:

a) de drept;

b) ca urmare a acordului părţilor, la data convenită de acestea;

c) ca urmare a voinţei unilaterale a uneia dintre părţi, în cazurile şi în condiţiile limitativ prevăzute de lege.

Încetarea contractului individual de muncă reprezintă termenul generic, în timp ce concedierea reprezintă încetarea contractului de muncă din iniţiativa angajatorului[1636].

„Rezilierea în accepţiunea din dreptul civil (art.1321 cod civil) nu este aplicabilă, dacă una dintre părţi nu îşi execută obligaţiile contractuale, denunţarea unilaterală este posibilă dar nu potrivit dreptului comun, ci în condiţiile stabilite de Codul muncii"[1637].

Motivele constau în faptele şi actele care justifică încetarea contractului de muncă; unuia şi aceluiaşi motiv îi pot corespunde două moduri de desfacere a contractului de muncă.

Angajatorul este obligat să motiveze desfacerea contractului de muncă, când o asemenea măsură se ia din iniţiativa sa., iar în cazul în care încetarea contractului de muncă are loc prin acordul părţilor sau din iniţiativa salariatului, numai dacă acesta din urmă are interesul să se precizeze motivele, pentru asigurarea unor drepturi prevăzute de lege.

Cazurile prevăzute de Codul muncii sunt ipoteze legale în care poate avea loc încetarea contractului de muncă.

9.2. Încetarea de drept a contractului individual de muncă

a) Încetarea contractului individual de muncă la data decesului salariatului sau al angajatorului persoană fizică, precum şi în cazul dizolvării angajatorului persoană juridică, de la data la care angajatorul şi-a încetat existenţa conform legii

Art. 56 lit. a prevede încetarea contractului individual de muncă la data decesului salariatului sau al angajatorului persoană fizică, precum şi în cazul

[1635] Dan Ţop. *Tratat...op.cit.*, p. 266.
[1636] Nicolae Voiculescu, *Dreptul muncii...2007*, op.cit., p. 77.
[1637] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic* .... 2017, op.cit. p. 451

dizolvării angajatorului persoană juridică, de la data la care angajatorul şi-a încetat existenţa conform legii.

Reglementarea este justificată prin prisma caracterului *intuitu personae* al contractului individual de muncă, situaţiile descrise făcând cu neputinţă continuarea raportului de muncă, deşi s-a spus[1638] că decesul angajatorului persoană fizică nu poate fi în sine un motiv de încetare a contractului individual de muncă, obligaţiile acestuia putând fi preluate de moştenitori, părere discutabilă faţă de argumentul prezentat.

Cât priveşte dizolvarea angajatorului persoana juridică poate interveni în următoarele situaţii[1639]: la împlinirea termenului pentru care s-a înfiinţat, în cazul realizării scopului pentru care a fost constituita. în situaţia constatării nulităţii actului constitutiv. ca o consecinţă a hotărârii adunării generale a societăţii comerciale. din cauza scăderii numărului de membri sub limita minimă stabilita prin lege. act de înfiinţare. ca urmare a pierderii capitalului social sau a micşorării lui sub minimul legal, din cauza falimentului persoanei juridice. deoarece scopul a devenit ilicit sau imoral".

În toate aceste situaţii, persoana juridică va intra în lichidare, după care existenţa sa va înceta, fiind radiată[1640] din registrul de evidenţă.

S-a menţionat că „deşi Codul muncii nu distinge, trebuie inclusă şi situaţia încetării activităţii şi radierii din registrul comerţului a personei fizicew angajator, în cazul decesului acestuia"[1641]

S-a menţionat că, în cazul în care se realizează o fuziune prin absorţie, nu se poaste pune problema încetării de drept ba contractelor de muncă încheiate cu persoana juridică absorbită[1642]

În literatura juridică s-a menţionat că „angajatorul persoana juridică va participa la raporturile juridice derulate în temeiul acestei calităţi şi va răspunde cu bunurile aflate în patrimoniul său până la momentul radierii sale din registrul public în care a fost consemnată înregistrarea sa ca persoană juridică"[1643]

b) Încetarea contractului individual de muncă la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătoreşti de declarare a morţii sau a punerii sub interdicţie a salariatului sau a angajatorului persoană fizică.

Art. 56 lit. b are în vedre încetarea contractului individual de muncă la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătoreşti de declarare a morţii sau a punerii sub interdicţie a salariatului sau a angajatorului persoană fizică; Această perspectivă este valabilă atât pentru salariat cât şi pentru angajatorul persoană fizică[1644].

1638 Ovidiu Jurcă, Consideraţii privind Decizia Curţii Constituţionale nr.1276/2010 şi unele propuneri de modificare a Codului muncii, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 1/2011, p. 45.

1639 Radu Răzvan Popescu, *Dreptul muncii, curs universitar, op.cit*, 2011, p.89.

1640 Ion Traian Ştefănescu, *Tratat...2017, op. cit*, p. 452.

1641 Felicia Roşioru, *op.cit*, p. 579

1642 Septimiu Panainte, Dreptul individual al muncii, op.cit, p.154

1643 Romeo Glodeanu, *Cconsideratii teoretice şi practice referitoare la nulitatea de drept a contractului individual de muncă*, în Dreptul nr. 4/2017, p. 35-51

1644 Radu Răzvan Popescu, *Dreptul muncii, op. cit*, p.89.

Potrivit art. 48 alin. 1 din Codul civil „în cazul în care o persoană este dispărută şi există indicii că a încetat din viaţă, aceasta poate fi declarată moartă prin hotărâre judecătorească, la cererea oricărei persoane interesate, dacă au trecut cel puţin 2 ani de la data primirii ultimelor informaţii sau indicii din care rezultă că era în viaţă"

S-a spus că „textul trebuie corelat cu dispoziţiile Codului civil referitoare la declararea judecătorească a morţii şi punerea sub interdicţie, respectiv art. 49 si 164 C.civ. În lipsa clarităţii textului legal…cu privire la contractul de muncă încheiat cu o persoană deciarată decedată de instanţa de judecată, acesta va putea fi considerat ca producându-şi efecte doar până la data consemnată în hotărâre ca fiind cea a morţii, iar nu până la data pronunţării hotărârii judecătoreşti."[1645]

Totodată s-a precizat că în cazul „dispariţiei salariatului sau angajatorului persoană fizică, prealabilă declarării morţii nu poate interveni încetarea de drept"[1646], alternativele fiind, suspendarea contractului de muncă în cazul dispariţiei salariatului şi demisia fără preaviz în situaţia dispariţiei angajatorului persoană fizică.

În cazul punerii sub interdicţie judecătorească, la data rămânerii definitve a hotărârii contractul de muncă va înceta de drept, atât în cazul angajatorului persoană fizică cât şi al salariatului.

c) Încetarea contractului individual de muncă la data îndeplinirii cumulative a condiţiilor de vârstă standard şi a stagiului minim de cotizare pentru pensionare; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate de gradul III, pensiei anticipate parţiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare; la data comunicării deciziei medicale asupra capacităţii de muncă în cazul invalidităţii de gradul I sau II[1647].

Conform art. 56 lit. c, contractul individual de muncă nu încetează de drept la data comunicării deciziei de pensionare pentru limita de vârstă, ci la momentul îndeplinirii cumulative a condiţiilor de vârstă standard şi stagiu minim de cotizare pentru pensionare.

Modificarea acestui text de legea prin Legea nr. 12/2015, susţine în continuare punctul de vedere potrivit căruia „contractul individual de muncă încetează de drept (în virtutea legii) dacă sunt îndeplinite cele două condiţii (vârsta şi stagiul) fără să fie necesară manifestarea de voinţă în acest sens a angajatorului (sau a salariatului). Nu are nicio importanţă dacă s-a depus ori nu în termenul legal cererea de pensionare. Fiind vorba de o încetare de drept, contractul este reziliat chiar în momentul apariţiei cauzei de încetare, fără a fi nevoie de vreo formalitate"[1648].

[1645] Romeo Glodeanu, *art. cit. supra*, p. 37
[1646] Felicia Roşioru, *op.cit*, p. 582
[1647] Articolul 56 alin. 1 lit.c a fost modificat şi completat de art. I pct. 2 din Legea nr. 12/2015
[1648] Curtea de Apel Braşov, secţia civilă, conflicte de muncă şi asigurări sociale, dec. nr. 73/R/2010 *apud* Alexandru Ţiclea, *Modificări ale Codului muncii prin Legea nr. 12/2015, art. cit*, p. 18

Angajatorul este cel chemat să efectueze calculul şi să constate, prin decizie, încetarea de drept a contractului individual de muncă, în termen de 5 zile lucratoare de la momentul îndeplinirii cumulative a condiţiilor de pensionare pentru limita de vârstă.

Decizia angajatorului se comunică respectivului salariat în termen de cel mult 5 zile lucrătoare de la data emiterii acesteia. Estre regretabil că ultima modificare a acestui articol nu a clarificat şi natura juridică, sau cel puţin a consecinţelor depăşiri acestui termen de către angajator.

Deci, pentru a înceta de drept contractul individual de muncă al salariatului este necesar ca acesta să fi îndeplinit, cumulativ, vârsta standard de pensionare şi stagiul minim de cotizare „fără a avea vreo relevanţă dacă salariatul a făcut sau nu cerere de pensionare, cu atât mai mult nu se impune ca salaraitul să fie deja pensionat"[1649].

Astfel, „salariatul se va afla în situaţia în care îi va înceta de drept contractul individual de muncă, fără a beneficia imediat, din luna următoare, de pensie (care îi va fi plătită, retroactiv, de la data încetării contractului individual de muncă, după emiterea deciziei de pensionare)"[1650].

În literatura de specialitate s-a apreciat că „„„în jurisprudenţa noastră nu s-a ajuns deocamdată la un consens în ceea ce priveşte interpretarea şi aplicarea dispoziţiilor art. 56 alin. 2 coroborat cu art. 56 alin. 1 lit. c teza întâi C. muncii, în ipoteza continuării raportului de muncă între aceleaşi părţi după data îndeplinirii cumulative de către salariat a condiţiilor de vârstă standard şi a stagiului minim de cotizare pentru pensionare...unele instanţe au considerat că, dacă angajatorul a înţeles să continue raporturile de muncă după îndeplinirea condiţiilor de pensionare, el nu mai poate invoca dispoziţiile art. 56 alin. 1 lit. c din Codul muncii decât prin săvârşirea unui abuz de drept. Alte instanţe au apreciat, dimpotrivă, că angajatorul poate emite în mod legal decizia reglementată de art. 56 alin. 2 C. muncii, întrucât termenul de 5 zile prevăzut de acest text este un termen de recomandare şi nu de decădere, iar lipsa acordului angajatorului în privinţa continuării activităţii salariatului îl îndreptăţeşte pe angajator să invoce oricând pe parcursul executării contractului dispoziţiile art. 56 alin. 1 lit. c C. muncii"[1651].

Există şi opinia că „având în vedere principiul bunei credinţe, stipulat de art. 8 din Codul muncii, în conformitate cu care relaţiile de muncă se bazează pe principiul consensualităţii şi al bunei-credinţe, suntem de părere că angajatorul, care a înţeles să încheie raporturi de muncă cu salariatul despre care cunoştea că îndeplinea condiţiile de pensionare, sau a continuat aceste raporturi după

1649 I.T. Ştefanescu, *Tratat...* 2017, *op. cit*, p. 452.

1650 R. Dimitriu, *Reflecţii privind încetarea contractului de munca din perspectiva noii reglementări*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 3/2011, p. 58-67.

1651 Ştefan Naubauer, *Consideraţii privind regimul juridic aplicabil raportului de muncă în cazul continuării activităţii salariatului la acelaşi angajator după data îndeplinirii condiţiilor de vârstă standard şi a stagiului minim de cotizare pentru pensionare*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 12/2014, p. 18-19

îndeplinirea acestor condiții, nu mai poate invoca dispozițiile art. 56 alin. 1 lit. c din Codul muncii drept cauză de încetare a raporturilor de muncă"[1652].

S-a spus și câ „prestarea muncii pentru același angajator, se realizează în temeiul unui nou contract individual de muncă... care nu poate înceta de drept ci doar prin constatarea nulității sale"[1653], prin acordul părților sau prin intermediul instanței.

Se ausține că „asemenea practici – anormale cel puțin din perspectiva stabilității raporturilor de muncă ar putea fi evitate dacă legiuitorul ar reglementa în mod expres termenele prevăzute la art. 56 alin. 2 C. muncii ca termene de decădere"[1654]. Nu putem fi de acord cu o asemenea susținere deoarece s-ar ajunge la lipsirea totală de efecte al îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și stagiu de cotizare pentru pensionare, angajatorul nemaiputând dispune încetarea contractului de muncă decât pentru alte motive, ceea ce ar genera nu doar încălcarea normelor imperative privind pensia pentru limită de vârstă, dar și serioase deficiențe în privința posibilității cererii de noi locuri de muncă și s-ar înlătura, nejustificat, posibilitatea angajatorului de a invoca nulitatea contractului individual de muncă.

A doua situație de încetare de drept a raporturilor de muncă urmează a fi explicată, avându-se în vedere dispozițiile Legii nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice[1655], după cum justificat s-a arătat în doctrină[1656]. În temeiul actului normativ menționat, vârsta standard de pensionare este de 65 de ani pentru bărbați și 63 de ani pentru femei, cu precizarea că „nu pensionarea celui în cauză atrage încetarea de drept a contractului individual de muncă, ci doar îndeplinirea cumulativă a condițiilor de pensionare..."[1657]

În doctrină, art. 56 lit c a fost apreciat ca „discriminatoriu pe criteriul vârstei... se contravine astfel art. 6 alin. 1 din Directiva 200/78/CE și practicii CJUE în materia discriminării"[1658].

În acest sens s-a arătat că „încetarea contractului individual de muncă exclusiv pe criteriul vârstei (prin ipoteza este vorba de situația femeilor a căror pensionare pentru limită de vârstă intervine la 63 de ani) este una discriminatorie, de natură a contraveni atat prevederilor art. 6 alin. 1 din Directiva nr. 2000/78/CE, de creare a unui cadm general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește incadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, practicii constante a Curții de Justiție a

1652 Romeo Glodeanu, *art. cit. supra*, p. 41
1653 Felicia Roșioru, *op.cit*, p. 584
1654 Ștefan Naubauer, art. .cit, supra, p. 20
1655 Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 852 din 20 decembrie 2010, modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 380/2013 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 842 din 30 ecembrie 2013).
1656 Alexandru Țiclea, *Modificări ale Codului muncii prin Legea nr. 12/2015, art. cit*, p. 17
1657 Ș. Beligrădeanu, *Corecta interpretare a art. 289 din Legea educației naționale nr. 1/2011 privitoare la condițiile în care personalul didactic și de cercetare din învățământul superior își poate continua activitatea după îndeplinirea vârstei de pensionare*, în „Dreptul" nr. 4/2011, p. 14.
1658 I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic... 2017, op.cit.*, p. 454.

Uniunii Europene şi a art. 16 alin. 1 din Constituţia României, în conformitate cu care cetăţenii sunt egali în faţa legii..."[1659]

S-a mai spus şi că „faptul că o femeie poate solicita o pensie mai devreme (in temeiul unei legislaţii interne ce îi conferă acest drept) nu înseamnă că aceasta este obligatoriu a fi pensionată (sub orice formă) mai devreme decât un bărbat. Aşadar, femeia poate dobândi mai devreme decât un bârbat dreptul la obţinerea unei pensii, dar acest drept îl poate concretiza sau nu persoana în cauză după cum doreşte, fără ca dreptul dobândit mai devreme să se transforme în opusul scopului urmărit, prin instituirea unei obligaţii de pensionare anticipată faţă de un bărbat"[1660].

Cu privire la art. 56 lit.c, teza a doua, prima ipoteză trebuie subsliniat că art. 69 din Legea nr. 263/2010, precizează că pensionarea de invaliditate de gradul III intervine în situaţia persoanei care şi-a pierdut cel puţin jumătate din capacitatea de muncă[1661], încetează de drept contractul existent la comunicarea deciziei de pensionare şi se încheie un nou contract cu o fracţiune de normă, cu acelaşi sau cu un alt angajator.

Curtea Constituţională[1662] a constatat că aceste dispoziţii sunt neconstituţionale, contravenind prevederilor art. 41 din Constituţie, referitoare la dreptul la muncă, întrucât nu lasă la aprecierea părţilor raportului de muncă continuarea acestuia, ci instituie o cauză de încetare de drept a contractului individual de muncă, independent de voinţa părţilor (...) reprezintă o măsură disproporţionată în raport cu raţiunile avute în vedere de legiuitor şi creează un dezechilibru sub aspectul protecţiei acordate celor două părţi ale raportului de muncă (...) această concluzie apare cu atât mai conturată cu cât se are în vedere faptul că se referă la persoane care dispun de şanse reduse de integrare pe piaţa muncii, ca urmare a stării de invaliditate (...) Curtea consideră că dispoziţiile de lege supuse controlului de constituţionalitate plasează beneficiarii pensiei de invaliditate de gradul III într-o situaţie defavorabilă în raport cu ceilalţi salariaţi care beneficiază de dreptul de a renegocia clauzele contractului individual de muncă, astfel încât să poată continua raporturile de muncă în condiţii adecvate capacităţii lor de muncă.

În doctrină s-a arătat că „ ...urmare a Deciziei Curţii Constituţionale nr. 759/2017, contractul individual de muncă nu va mai înceta de drept la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate de gradul III. Raporturile de muncă vor continua să existe şi într-o atare situaţie, dar neapărat modificate; ele pot şi înceta dar pe un alt temei juridic, de exemplu, prin acordul

[1659] Romeo Glodeanu, *art. cit. supra*, p. 38
[1660] Ibidem, p. 40
[1661] Dan Ţop, *Dreptul muncii - Dreptul securităţii sociale, op .cit.*, p. 349
[1662] Decizia nr. 759/2017 referitoare la admiterea excepţiei de neconstituţionalitate a dispoziţiilor art. 56 alin. (1) lit. c) teza a doua, prima ipoteză din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 108 din 5 februarie 2018

părţilor [art. 55 lit. h) C. muncii] sau prin concediere pentru inaptitudine fizică şi sau psihică a salariatului pensionar de invaliditate [art. 61 lit. c) C. muncii]"[1663].

Deoarece art. 71 alin. 5 din Legea nr. 263/2010 prevede că „Decizia medicală …se emite în termen de 45 de zile de la data înregistrării cererii şi se comunică în termen de 5 zile de la emitere", iar de regulă ea se comunică persoanei supuse evaluării capacităţii de muncă., apare necesar ca această decizie să fie comunicată şi angajatorului, cu toate că Legea nr. 263/2010 nu prevede acest lucru. De aceea considerăm că faţă de modificarea art. 56 alin.1 lit. c din Codul muncii, se impune corelarea acestuia cu textul din legislaţia sistemului unitar de pensii, şi în consecinţă, *de lege ferenda* apreciem necesară completarea art. 71 alin. 5 din Legea nr. 263/2010 care ar trebui să prevadă că „....decizia se comunică în termen de 5 zile de la emitere persoanelor interesate", deci inclusiv angajatorului.

În legătură cu acest aspect s-a menţionat că se ridică întrebarea „în ce masură dreptul la muncă, reglementat la nivel constituţional prin dispoziţiile art. 41 alin. 1 din Constituţia Romaniei, nu este încălcat prin dispoziţii legale, precum cele ale art. 56 alin. 1 lit. c din Codul muncii, ce edictează un caz de încetare de drept a efectelor contractului individual de muncă, deşi tot legiuitorul permite, în cadrul dispozitiiior art. 118 alin. 1 lit. c din Legea nr. 263/2010, beneficiarului unei pensii de invaliditate, continuarea prestării unei activităţi remunerate, fie şi cu tinip parţial de muncă de maxim 4 ore/zi."[1664]

În cazul pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei prin fructificarea condiţiilor/grupelor de muncă, contractul de muncă va înceta la comunicarea deciziei de pensionare, soluţie considerată[1665] ca ar fi fost optimă şi în cazul îndeplinirii cumulative a condiţiilor de vârstă standard şi a stagiului minim de cotizare, pentru a nu îl lăsa pe salariatul devenit pensionar fără o sursa de venit stabilă, pentru o anumită perioadă de timp (până la emiterea deciziei de pensie)

Drepturile de pensie pentru limită de vârsta se cuvin şi se plătesc de la data îndeplinirii condiţiilor de pensionare prevăzute de lege (vârsta standard şi stagiul minim de cotizare), dacă cererea a fost depusă de solicitant cu 30 de zile înainte de data îndeplinirii acestor condiţii. art. 118 alin. 1 lit. a din Legea nr. 263/2010 permite cumularea acestei pensii cu venituri realizate din activităţi profesionale.

d) Încetarea contractului individual de muncă ca urmare a constatării nulităţii absolute a contractului individual de muncă, de la data la care nulitatea a fost constatată prin acordul părţilor sau prin hotărâre judecătorească definitivă

Nerespectarea oricăreia dintre condiţiile legale necesare pentru încheierea valabilă a contractului individual de muncă atrage, potrivit dispoziţiilor art. 57 alin. 1 din Codul muncii, nulitatea acestuia.

[1663] A. Ţiclea, *Neconstituţionalitatea dispoziţiilor art. 56 alin. (1) lit. c), teza a doua, prima ipoteză din Codul muncii privind încetarea de drept a contractul individual de muncă la comunicarea deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate de gradul III,* în Revista românăde dreptul muncii, nr.2/2018, p.. 39

[1664] Romeo Glodeanu, art. cit. supra, p. 38

[1665] Radu Răzvan Popescu, *Dreptul muncii, op. cit,* p.103.

S-a menţionat că este vorba de nulitatea contractului de muncă, nu a unor clauze ale acestuia[1666].

Aşa cum s-a subliniat în literatura juridică[1667], prin reglementarea sa Codul muncii unifică în parte, nulităţile absolute cu cele relative, în privinţa efectelor. În literatura juridică de specialitate, există opinia [1668] asimilării cazurilor de nulitate relativă celor de nulitate absolută, întrucât textul art. 57 din Codul muncii nu face distincţie între nulitatea relativă şi nulitatea absolută.

S-a exprimat şi opinia[1669] că pentru a se acoperi legislativ toate cazurile de nulitate ce determină încetarea contractului individual de muncă, indiferent că ar reprezenta motive de nulitate absolută ori relativă, textul din Codul muncii ar trebui să se refere la „nulitatea totală" în loc de „nulitatea absolută".

Sub aspectul naturii sale juridice, nulitatea contractului individual de muncă reprezintă, aşa cum s-a apreciat în doctrină[1670], o varietate a nulităţii actelor juridice civile, cu particularităţi determinate de specificul raporturilor juridice de muncă.

În literatura juridică s-a spus că sunt „cazuri de nulitate absolută (iar nu relativă, având în vedere interesul urmărit de legiuitor prin interdicţiile reglementate), ipotezele prevăzute la art. 13 alin. 3 sau 5 din Codul muncii, referitoare la încadrarea în muncă a persoanelor sub 15 ani, ori încadrarea tinerilor sub 18 ani în locuri de muncă cu condiţii grele, periculoase ori vătămătoare sau cea mentionată la art. 15 din Codul muncii, referitoare la încheierea unui contract individual de muncă în scopul prestării unei munci sau a unei activităţi ilicite ori imorale"[1671].

Se precizează în art. 57 alin. 2 că orice constatarea a nulităţii contractului individual de muncă produce efecte pentru viitor, însă nulitatea contractului individual de muncă poate fi acoperită prin îndeplinirea ulterioară a condiţiilor impuse de lege.

Şi în dreptul muncii ca şi în dreptul civil existenţa nulităţii, în principiu, nu face imposibilă validitatea actului juridic[1672].

S-a spus că este „o lacună evidentă faptul că legea se referă numai la nulitatea absolută, nu şi la cea relativă"[1673], însă textul se poate aplica[1674] şi în cazurile de nulitate relativă.

În situaţia în care o clauză este afectată de nulitate, întrucât stabileşte drepturi sau obligaţii pentru salariaţi, care contravin unor norme legale imperative sau contractelor colective de muncă aplicabile, aceasta este înlocuită de drept, conform

---

1666 Septimiu Panainte, *Dreptul individual al muncii, op.cit,* p.156
1667 Valeriu Zanfir, *Codul muncii comentat*, Editura Tribuna Economică, Bucureşti, 2004, p. 157.
1668 Alexandru Athanasiu, Luminiţa Dima, *Dreptul muncii, Editura* All Beck, Bucureşti, 2005, p.76-112.
1669 Emilian Lipcanu, *Consideraţii şi o propunere „de lege ferenda" în legătura cu încetarea de drept a contractului individual de muncă în cazul nulităţii acestuia* în Dreptul nr. 7/2007, p. 109-115.
1670 I.T.Ştefănescu, *Tratat... 2007, op. cit.,* p. 256.
1671 Romeo Glodeanu, *art. cit. supra,* p. 42
1672 Alexandru Ţiclea, *Tratat... op .cit.,* p. 721.
1673 I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic.... 2017, op.cit.,* p.454
1674 Al. Atahansiu, L.Dima, *op.cit.,* p. 112

art. 57 alin. 4 din Codul muncii, cu dispoziţiile legale sau convenţionale aplicabile, salariatul având dreptul la despăgubiri.

Nulitatea în cazul contractului de muncă produce efecte numai pentru viitor, (*ex nunc*) nu şi pentru trecut (*ex tunc*). Persoana care a prestat munca în temeiul unui contract individual de muncă nul are dreptul, arată art. 57 alin. 5, la remunerarea acesteia, corespunzător modului de îndeplinire a atribuţiilor de serviciu.

Constatarea nulităţii şi stabilirea, potrivit legii, a efectelor acesteia se pot face, spune art. 57 alin. 6, prin acordul părţilor, iar dacă părţile nu se înţeleg, nulitatea se pronunţă de către instanţa judecătorească, precizează alin. 7 al articolului 57.

Dacă părţile pot revoca o convenţie prin consimţământ mutual (art. 969 alin 2 din Codul civil) cu atât mai mult ele pot recunoaşte pe cale amiabilă existenta şi incidenţa nulităţii[1675].

Potrivit art. 1.261 C.civ., contractul afectat de o cauză de nulitate este validat atunci când nulitatea este acoperită. Nulitatea poate fi acoperită prin confirmare sau prin alte moduri anume prevăzute de lege. Acoperirea nulităţii contractului de muncă se poate face prin două[1676] modalităţi distincte: prin îndeplinirea ulterioară a condiţiilor legale, deoarece art. 57 alin. 3 din Codul muncii prevede în mod distinct că nulitatea contractului individual de muncă poate fi acoperită prin îndeplinirea ulterioară a condiţiilor impuse de lege, sau prin confirmare, când, ca act unilateral provenind de la partea contractantă, al cărei interes a fost lezat[1677]. De menţionat că, „partea al cărei consimţământ a fost viciat nu poate acoperi nulitatea generată de nerespectarea unei prevederi legale"[1678].

De plano, confirmarea actului juridic nul, posibilă, în anumite condiţii, şi în dreptul civil, ca şi, mai ales, conversiunea prin care un act juridic nul total este considerat prin voinţa părţilor drept un alt act juridic valabil susţin ideea că este posibilă constatarea nulităţii prin acordul subiectelor unui anumit contract.

Refacerea contractului nu poate fi confundată cu validarea, deoarece aceasta presupune, potrivit art. 1259 Cod civil respectarea tuturor condiţiilor prevăzute de lege la data refacerii.

Aşadar, în situaţia dezacordului între părţile contractului de muncă, nulitatea, ca şi în dreptul civil, este judiciară[1679].

e) Încetarea contractului individual de muncă ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcţia ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti de reintegrare

Este ipoteza când, în postul ocupat de un salariat este reintegrat, pe baza hotărârii irevocabile a organului competent, cel care a deţinut anterior acel post.

1675 D. Cosma, *Teoria generală a actului juridic civil*, Editura Ştiinţifică, Bucureşti, 1969, p. 333.
1676 Raluca Dimitriu, *Reflecţii privind nulitatea contractului individual de muncă, art.cit. supra*, p.171.
1677 Dan Ţop, *Dreptul muncii - Dreptul securităţii sociale, op.cit*, p. 191
1678 Raluca Dimitriu, *Reflecţii privind nulitatea contractului individual de muncă, art.cit. supra*, p.171.
1679 I.T. Ştefănescu, *Tratat ....2014, op. cit.*, p. 384.

Reintegrarea în funcţie trebuie să aibă la bază hotărârea definitivă şi irevocabilă a organului competent, iar postul respectiv să fie ocupat de altă persoană. Mai este necesar[1680] ca persoana îndreptăţită la reintegrare să-şi manifeste voinţa de a reveni în postul deţinut anterior.

Reintegrarea se realizează fie prin desfacerea contractului de muncă a celui încadrat ulterior, fie prin acceptarea de către cel ce a ocupat postul a trecerii sale pe alt post, fie reintegrarea directă pe postul în cauză, dacă este liber. Indiferent de situaţia concretă, angajatorul este obligat să pună în executarea hotărârea de reintegrare în muncă, în caz contrar săvârşind infracţiunea de nerespectare a hotărârii judecătoreşti definitive şi irevocabile.

Încetarea contractului individual de muncă al angajatului venit să completeze schema organizational-funcţională lasată liberă ca efect al concedierii unui alt salariat îşi găseşte justificarea prin aceea că „pe acelaşi post din statul de funcţii nu pot figura concomitent doi titulari, primul având întâietatea de a-l ocupa, întrucât prin constatarea ilegală de catre organul jurisdicţional a desfacerii sau modificării contractului său şi prin hotărârea de reintegrare a sa, postul nu trebuie considerat că a fost nici un moment vacant şi, deci, nu putea fi ocupat de o altă persoana"[1681].

În literatura juridică s-a considerat că „textul art. 56 alin.1 lit. e comportă o serie de lacune grave"[1682], în sensul că ar trebui să fie vorba de o hotărâre irevocabilă, nu doar definitivă, iar salariatul să beneficieze de despăgubiri substanţiale din partea angajatorului fie să fie reintegrat pe un post similar, stabilirea numai a unei obligaţii de diligenţă în sarcina angajatorului de a-i oferi un alt loc de muncă vacant, soluţie care nu rezolvă problema ridicată de textul de lege invocat.

S-a apreciat că „pentru identitate de raţionament juridic, soluţia juridică pe deplin valabilă şi în ipoteza anulării de catre instanţă a deciziei angajatorului de modificare unilateral a locului sau felului muncii salariatului său - art. 41 alin. 3 lit. b şi c din Codul muncii. Dacă salariatul, îndepărtat prin decizia unilaterală a angajatorului său de la locul său de muncă sau de la principalele sale atribuţiuni de serviciu, are câştig în litigiul judiciar purtat cu angajatorul său, contractual de muncă al salariatului venit a ocupa locul primului angajat sau a-i prelua atribuţiunile de serviciu încetează de drept la rândul său"[1683]

S-a mai spus că „ar fi mai potrivit dacă, în acest caz, contractual de muncă ar înceta de la data cererii de reintegrare adresată angajatorului"[1684] şi că „ar fi în interesul atât al angajatorului cât şi al salariatului angajat în funcţia deţinută de salaraiatul concediat, ca încetarea de drept să intervină la momentul integrării efective"[1685].

1680 Raluca Dimitriu, *op. cit.*, p. 281-281.
1681 Al.Ţiclea, Codul muncii comentat...op.cit, p.88
1682 Radu Răzvan Popescu, *Dreptul muncii, op. cit, p.*104-105.
1683 Romeo Glodeanu, art. cit. supra, p. 43-44
1684 Felicia Roşioru, *op.cit*, p. 587
1685 Monica Gheroghe, *Dreptul individual al muncii, op.cit,* p.235

f) Încetarea contractului individual de muncă ca urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate

Situația prevăzută de art. 56 lit f este urmarea condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești.

Condiția necesară și suficientă pentru validitatea desfacerii contractului de muncă în acest caz este lipsa prelungită a persoanei de la locul de muncă. Această măsură poate interveni numai în caz de arestare după condamnare

Față de dispozițiile imperative ale legii, art. 56 lit. f din Codul muncii, indiferent de locul unde urmează a se efectua pedeapsa, contractul individual de muncă încetează *ope legis*, nefiind nevoie[1686], de nici o fomalitate sau vreun demers din partea angajatorului, soluție care se impune *a foritori*, în cazul unei pedepse penale mai aspre cum ar fi pedeapsa închisorii sau detențiunea pe viață.

S-a subliniat că „ipoteza menționată se diferențiază de cazul de suspendare de drept a contractului individual de muncă ce intervine în cazul arestării preventive a salariatului, în condițiile Codului de procedură penală - art. 50 lit. g din Codul muncii, prin aceea că se grefează pe o condamnare directă prin hotărâre judecătorească defmitivă a salariatului la o pedeapsă privativă de libertate. Soluția legislativă apare ca una firească, în această situație salariatul fiind în imposibilitatea de a-și executa obligația principală asumată la semnarea contractului de muncă, respectiv prestarea muncii – art. 10 din Codul muncii"[1687].

Lipsa salariatului de la locul de muncă va determina încetarea de drept a contractului său de muncă. „În toate cazurile, dacă se pronunță achitarea sau încetarea procesului penal este posibilă concedierea salariatului, dar numai ca sancțiune disciplinară"[1688].

Înalta Curte de Casație și Justiție prin Decizia nr. 15/2017 privind examinarea sesizării formulate de Curtea de Apel Brașov - Secția civilă, în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile[1689] a decis că „Dispozițiile art. 56 alin. (1) lit. f) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, se interpretează în sensul că sunt aplicabile numai în situația în care condamnatul execută efectiv pedeapsa în penitenciar, fiind în imposibilitate fizică de a se prezenta la locul de muncă".

Astfel se justifică, în opinia instanței, rațiunea pentru care, spre deosebire de funcțiile de demnitate publică, în materia raporturilor de muncă, legiuitorul s-a referit la executarea unei pedepse privative de libertate, și nu doar la condamnarea la o astfel de pedeapsă, iar aplicarea cazului de încetare a contractului de muncă tuturor salariaților, fără a distinge în raport cu natura faptei săvârșite (inclusiv, de

[1686] Alexandru Țiclea, *Tratat... op. cit.*, p. 722
[1687] Romeo Glodeanu, *art. cit. supra*, p. 44
[1688] I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic... 2014, op.cit.*, p. 420.
[1689] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 470 din 22 iunie 2017

exemplu, în cazul unei infracţiuni din culpă, fără legătură cu raportul de muncă), ar putea avea efectul unei pedepse, neprevăzută de vreun text de lege.

Cu toate acestea s-a apreciat că „este adevărat că fiecare angajator are dreptul să îşi apere propria reputaţie, să îşi selecteze personalul în baza unor valori sociale şi morale, însă aceasta presupune o marjă de apreciere pe care acesta nu o are în situaţia încetării de drept a contractului. De *lege lata,* acesta se poate prevala de procedura disciplinară, până la o eventuală reglementare, pentru respectiva situaţie, a unui caz distinct de concediere din iniţiativa sa".

S-a subliniat în mod judicios că potrivit acestui text de lege[1690] contractul individual de muncă va înceta de drept în temeiul art. 56 alin. (1) lit. f), atât în ipoteza privării de libertate ca urmare a executării pedepsei închisorii, cât şi în cea a suspendării acesteia, dar a aplicării unei pedepse complementare sau a unei măsuri de siguranţă..."

g) Încetarea contractului individual de muncă la data retragerii avizelor, autorizaţiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei

De la data retragerii de către autorităţile sau organismele competente a avizelor, autorizaţiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei, conform art. 56 lit. g, încetează de drept contractul individual de muncă.

Consimţământul la încheierea contractului individual de muncă este condiţionat[1691] în anumite cazuri de obţinerea prealabilă a unui aviz.

Avizul, în cazurile reglementate de lege, are, de regulă, un caracter conform neîndeplinirea condiţiei obţinerii sale ducând la nulitatea absolută, dar remediabilă, a respectivei încadrări în muncă.

Astfel, la încadrarea în muncă a paznicilor, potrivit Legii nr. 333/2003[1692] este necesar avizul organelor de poliţie; pentru numirea sau eliberarea din funcţie a directorilor centrelor de cultură ale României din străinătate fiind necesar avizul Ministerului Culturii; conform Legii nr. 22/1969[1693] este necesar avizul scris al celorlalţi gestionari în cazul în care gestiunea este încredinţată mai multor persoane etc.

În principiu, avizul conform poate fi revocat numai până în momentul încheierii contractului individual de muncă.

Totuşi, revocarea sa este posibilă şi ulterior, dacă o dispoziţie legală o prevede în mod expres (de exemplu, art. 41 din Legea nr. 333/2003 dacă i se retrage avizul, cel în cauză nu mai poate fi menţinut în serviciul de pază), aceiaşi situaţie şi „atunci când organele de poliţie retrag avizele acordate pentru exercitarea meseriei de paznic, agent de pază sau detectiv particular - art. 2 din Legea nr. 329/2003 privind exercitarea profesiei de detectiv particular"[1694].

1690 Alexandru Ţiclea, *Încetarea de drept a contractului individual de muncă în temeiul art. 56 alin. (1)lit. f) din Codul muncii*, în Revista română de dreptul muncii, nr. 5/2017, p. 86

1691 Dan Ţop, *Tratat...op. cit.*, p.174.

1692 Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 525 din 22 iulie 2003, cu modificările ulterioare.

1693 Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 132 din 18 noiembrie 1969, modificată prin Legea 54/1994, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 181 din 15 iulie 1994.

1694 Romeo Glodeanu, *art. cit. supra*, p. 44

Retragerea avizului are drept efect concedierea pentru necorespundere profesională[1695]. În anumite situaţii, reglementările legale instituie condiţia autorizării la încheierea contractului de muncă (cum ar fi, spre exemplu: autorizarea calităţii de artificier; autorizarea inspectorilor pentru supravegherea condiţiilor de igienă din sectorul alimentar etc.).

Sub aspect juridic, autorizarea, care reprezintă o certificare profesională se impune la fel ca avizul prealabil, ambele fiind obligatorii pentru toate categoriile de angajatori[1696], inclusiv pentru cei din sectorul privat.

Încetarea de drept a contractului individual de muncă potrivit art. 56 alin. 1 lit. g şi alin. 2 din Codul muncii nu implică din partea angajatorului nici o obligaţie de oferire a unui post vacant compatibil cu situaţia angajatului... pentru ipoteza în care apreciază drept nelegală retragerea avizului/autorizaţiei sau atestării necesare exercitării activităţii sale profesionale... salariatul poate ataca la instanţa de contencios administrativ actul respectiv, putând solicita anularea acestuia şi repararea pagubei suferite"[1697].

În doctrină s-a subliniat că „legiuitorul a omis, ca simetric, să reglementeze şi situaţia când angajatorului i se retrage o anumită autorizaţie, caz în care se aplică prin analogie dispoziţiile art. 56 lit. g din Codul muncii"[1698].

h) Încetarea contractului individual de muncă ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcţii

Urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcţii, ca măsură de siguranţă ori pedeapsă complementară, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti prin care s-a dispus interdicţia, se prevede în art. 56, lit. h, că încetează de drept contractul individual de muncă.

S-a subliniat că „în conţinutul pedepsei complementare (prevăzută în art. 67 Cod penal – n.n.) intră mai multe drepturi a căror interzicere poiate împiedica – pe o perioada de la unu la 5 ani executarea contractului individual de muncă"[1699].

Dacă instanţa penală a pronunţat interdicţia de exercitare a profesiei temporar sau definitiv, contractul individual de muncă a salariatului în cauză încetează de plin drept. Interzicerea de a exercita o anumită meserie, profesie, funcţie sau ocupaţie poate constitui fie o măsură de siguranţă, fie o pedeapsă complimentară.

Măsura de siguranţă poate fi aplicată chiar în absenţa vreunei pedepse penale, pedeapsa complimentară se poate aplica când pedeapsa principală este de cel puţin 2 ani.

Desfacerea contractului de muncă în ipoteza interdicţiei temporare de exercitare a profesiei este obligatorie[1700] şi nu facultativ pentru angajator.

[1695] N. Voiculescu, *Dreptul muncii...*, 2007, *op .cit.*, p. 29.
[1696] I.T. Ştefănescu, *Tratat de dreptul muncii,* Editura Lumina Lex, vol. I, *op.cit.*, p. 347.
[1697] Romeo Glodeanu, *art. cit. supra*, p. 47-48
[1698] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic...2017,.op.cit.*, p. 457
[1699] Felicia Roşioru, *op.cit*, p. 588
[1700] Dan Ţop. *Tratat...op. cit.*, p. 270.

S-a precizat că „pentru a nu se încălca dreptul la muncă garantat la nivel constituţional, prin prevederile art. 41 alin. 1 din Codul muncii...că doar acele profesii sau funcţii care prezintă un raport de conexiune direct sau indirect cu fapta penală pot fi interzise prin hotărârea de condamnare, iar nu orice profesie/funcţie"[1701].

i) Încetarea contractului individual de muncă la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată

În momentul în contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată a încetat de drept la data expirării termenului în temeiul art. 56 alin. 1 lit. i din Codul muncii, încetează şi dreptul angajatorului de a mai putea constata săvârşirea abaterii disciplinare şi de a aplica o sancţiuni corespunzătoare.

Angajatorii au posibilitatea, conform art. 82 din Codul muncii de a angaja, în cazurile şi în condiţiile acestui cod, personal salariat cu contract individual de muncă pe durată determinată.

Diferenţa esenţială[1702] pe plan juridic, între contractele de muncă cu durată nedeterminată şi cele cu durată determinată constă în condiţiile de încetare.

Dacă contractul pe durată nedeterminată poate fi rupt în orice moment de către părţi, contractul pe durată determinată îşi împlineşte de regulă termenul şi, la data respectivă, el expiră fără să existe demisie sau concediere.

S-a menţionat că „aspecte controversate pot genera acele tipuri de contracte de muncă pe durată determinată ce nu au prevazută în mod expres o dată de expirare, spre exemplu contractele încheiate pe durata creşterii şi/sau modificării temporare a structurii activităţii angajatorului sau acelea încheiate pentru desfăşurarea unor lucrări, proiecte sau programe. În toate aceste cazuri...elementul determinant va fi cel probatoriu, context în care dispoziţiile art. 272 din Codul muncii, privind sarcina probei în litigiile de muncă, urmează a ocupa un loc central"[1703].

În cazul în care raporturile de muncă continuă după expirarea termenului, iar postul este vacant şi permanent, va trebui să se considere că a încetat contractul încheiat pe durată determinată şi s-a încheiat un nou contract pe durată nedeterminată, care însă va fi valid numai dacă sunt îndeplinite condiţiile legale pentru încheierea lui, eventual examen sau concurs.

Continuarea raporturilor de muncă după expirarea termenului va avea însă ca efect prelungirea contractului iniţial prin *„tacita reconducţie"*, dacă activitatea va fi temporară sau sezonieră.

[1701] Romeo Glodeanu, *art. cit. supra*, p. 48

[1702] Dan Ţop, *Dreptul muncii - Dreptul securităţii sociale*, op.cit, p. 193.

[1703] Romeo Glodeanu, *art. cit. supra*, p. 49

S-a apreciat că „la expirarea termenului, prelungirea contractului nu este permisă, deoarece părţile s-ar afla într-o situaţie de muncă nedeclarată".[1704]

Expirarea termenului prevăzut iniţial în contract antrenează încetarea raportului juridic de muncă, fără a fi necesară o dispoziţie scrisă.

Este util totuşi să se constate încetarea contractului prin ajungerea la termen, printr-un act intern scris al angajatorului, în vederea consemnării în carnetul de muncă al salariatului a acestei situaţii.

j) Încetarea contractului individual de muncă prin retragerea acordului părinţilor sau al reprezentanţilor legali, în cazul salariaţilor cu vârsta cuprinsă între 15 şi 16 ani.

Art. 56 lit. j se referă la retragerea acordului părinţilor sau al reprezentanţilor legali, în cazul salariaţilor cu vârsta cuprinsă între 15 şi 16 ani.

Persoana fizică poate încheia un contract de muncă în calitate de salariat la împlinirea vârstei de 15 ani, cu acordul părinţilor sau a reprezentanţilor legali, pentru activităţi potrivite cu dezvoltarea fizică, aptitudinile şi cunoştinţele sale, dacă astfel nu îi sunt periclitate sănătatea, dezvoltarea şi pregătirea profesională.

Pentru a-şi da acordul, părinţii trebuie să analizeze condiţiile în care munca ca fi prestată, felul ei, precum şi dacă încadrarea este în interesul dezvoltării ulterioare al tânărului.

Încuviinţarea trebuie dată de ambii părinţi, trebuie să fie prealabilă sau concomitentă încheierii contractului de muncă.

De asemenea trebuie să fie specială, adică să se refere la un anumit contract de muncă, şi expresă, adică să aibă o formă neechivocă, clară şi precisă.

La încheierea contractului de muncă se va face menţiune despre încuviinţare iar părinţii minorului vor semna contractul alături de el, lipsa acordului atrăgând nulitatea absolută dar remediabilă a contractului încheiat de tânărul în vârstă de 15-16 ani.

Acordul poate fi retras[1705], dacă dezvoltarea acestuia este periclitată, caz în care contractul încetează. Contractul de muncă încheiat de către minorul între 15 şi 16 ani fără acordul părinţilor sau al reprezentanţilor legali este nul absolut - o nulitate care se acoperă prin dobândirea ulterioară a acestui acord.

Acordul de constatare a nulităţii contractului de muncă încheiat de către minorul între 15 şi 16 ani nu se poate încheia decât cu încuviinţarea părinţilor, atât în ipoteza în care minorul a avut încuviinţarea acestora la încheierea contractului, iar nulitatea a intervenit pentru alte motive, cât şi în ipoteza în care nulitatea intervine tocmai din cauza absenţei încuviinţării la încheierea contractului de muncă.

În interesul proteguirii tinerilor între 15 şi 16 ani, încuviinţarea părinţilor sau a autorităţii tutelare, poate fi retrasă oricând, situaţie în care încetează contractul de muncă.

[1704] Luminiţa Dima, *op.cit.*, p. 129

[1705] Alexandru Ţiclea, *Tratat de dreptul muncii*, *op.cit*, p. 725

S-a spus că „dacă în acelaşi interval de timp de 15-16 ani ai minorului salariat, parinţii sau reprezentanţii legali îşi retrag acordul exprimat anterior, contractul individual de muncă încetează de drept ...de la data la care angajatorul ia la cunoştinţă despre această manifestare de voinţă în sens contrar”[1706].

Aşa cum s-a precizat în literatura juridică[1707] survenirea unei dintre aceste situaţii nu înseamnă că încetarea de drept a contractului de muncă ar opera în mod automat, fiind necesar ca angajatorul să emită un act intern (ordin, decizie, dispoziţie, proces verbal etc.) prin care să se constate că s-a produs unul dintre cazurile de încetare a contractului individual de muncă, prevăzute de lege.

9.3. Încetarea contractului individual de muncă din iniţiativa angajatorului – concedierea

9.3.1. Aspecte generale

Concedierea reprezintă, precizează art. 58 alin. 1 din Codul muncii, încetarea contractului individual de muncă din iniţiativa angajatorului.

Pentru protejarea salariatului şi garantarea drepturilor sale de eventualele abuzuri, Codul muncii stabileşte expres şi limitativ situaţiile în care poate fi dispusă concedierea şi procedura de îndeplinit[1708].

Codul muncii prevede două categorii[1709] de interdicţii ale concedierii, unele cu caracter permanent şi altele temporare.

Astfel, este interzisă concedierea salariaţilor, în conformitate cu art. 59 din Codul muncii, pe criterii de sex, vârstă, origine socială, apartenenţă la o etnie, rasă sau popor, orientare sexuală, pentru opinii politice, convingeri religioase, handicap, apartenenţă sindicală, exercitarea dreptului la grevă sau a altor drepturi sindicale, ori pentru cauze ilicite, imorale sau abuzive.

Concedierea salariaţilor nu poate fi dispusă, temporar[1710] în următoarele situaţii, prevăzute de art. 60 alin. 1 din Codul muncii:

- pe durata incapacităţii temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii;

În practica judecătorească s-a decis că „principial, o decizie de concediere emisă în perioada în care raporturile de muncă dintre părţi sunt suspendate de drept din cauza existenţei unui concediu medical, este lovită de nulitate, fiind vorba despre o nulitate absolută deoarece, astfel cum apare formulat cuprinsul art. 60 C. muncii potrivit căruia concedierea salariaţilor nu poate fi dispusă pe durata incapacităţii temporare de muncăstabilită prin certifi cat medical conform legii, este vizat un interes general de protecţie a unor categorii de salariaţi aflaţi în situaţii

[1706] Romeo Glodeanu, *art. cit. supra*, p. 49
[1707] Nicolae Voiculescu, *Tratat...2007, op.cit.*, p. 77-78.
[1708] A.Athanasiu, L. Dima, *Dreptul muncii...op.cit.*, p. 123.
[1709] Radu Răzvan Popescu, *Dreptul muncii, op. cit*, p.109.
[1710] I.T. Ştefănescu, *Tratat....2017, op. cit.*, p. 465

speciale care împiedică, din motive independende de voinţa lor, prestarea muncii în favoarea şi sub autoritatea ierarhică a angajatorului"[1711]

- pe durata suspendării activităţii ca urmare a instituirii carantinei[1712];
- pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoştinţă de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;

Interdicţia concedierii salariatei gravide, în măsura în care angajatorul a luat cunoştinţă de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere este statornicită nu numai de Codul muncii, ci şi de art. 10 alin. 6 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi, precum şi de Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 96/2003 privind protecţia maternităţii la locul de muncă[1713].

În literatura juridică[1714] s-a menţionat că „înştiintarea cu privire la starea de graviditate adresată angajatorului, chiar după recepţionarea deciziei de concediere, într-un termen rezonabil care să nu afecteze securitatea raportului de muncă, trebuie să aibă drept consecinţă activarea interdicţiei de concediere de la începutul sarcinii femeii, aşa cum dispune art. 10 din Directiva europeană 92/85/CEE.... interdicţia concedieni salariatei gravide nu are caracter absolut, dar decizia angajatorului de desfacere a contractului individual dc muncă este validă numai în cazuri excepţionale, care nu au Iegatură cu starea de graviditate a femeii altele decât cele exceptate prin art. 60 alin. 2 din Codul muncii".

Deşi o mare parte a doctrinei[1715] susţine că, indiferent de motivul concedierii, o astfel de măsură este lovită de nulitate, s-a exprimat în mod corect şi opinia[1716] potrivit căreia este posibilă concedierea salariatei pentru motive care nu au legătură directă cu starea sa şi pe care angajatorul trebuie să le justifice temeinic sau că „este contrar oricărui spirit de echitate şi oricărui principiu al dreptului să se admită că nu poate fi concediată o lucrătoare gravidă care nu se mai prezintă la locul de muncă fără să prezinte angajatorului acte medicale din care să rezulte un potenţial risc pentru sarcina sa, ori care deşi se prezintă, refuză să îşi îndeplinească sarcinile de serviciu în condiţiile în care nu are nicio justificare medicală pentru un astfel de comportament… lucrătoarea gravidă, lăuză sau care alăptează poate fi concediată

[1711] Curtea Apel Bucureşti, secţia a VII-a pentru cauze privind confl icte de muncă şi asigurări sociale, decizia civilă nr. 6213 din 29 noiembrie 2016, în Revista română de dreptul muncii nr. 3/2017, p..171-172

[1712] Ipoteză introdusă de Legea nr. 40/2011.

[1713] Irina Maria Lăpuşte, *Interdicţii privind concedierea*, în Revista română de dreptul muncii nr. 6/2017, p. 32

[1714] Ovidiu Ţinca, *Consideraţii în legatură cu interpretarea untredictiei legale a concedierii salariatei gravide (în măsura în care angajatorul a luat cunoştiinţă acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere în lumina Directivei 92/85/CEE*, în „Dreptul" nr. 9/2014, p. 105-118; Răzvan Anghel, *Interdicţia cumului unor drepturi de asigurări sociale cu venituri obţinute din activităţi remunerate. Condiţii şi efecte. Sinteză de practică judiciară*, în Revista română de jurisprudenţă, nr.4/2015, p. 148

[1715] Al. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *Codul muncii. Comentariu pe articole*, Editura C.H. Beck, Bucureşti, 2007, p. 324.

[1716] A. Ţiclea, *Interdicţia concedierii salariatei gravide*, în Revista Română de Dreptul Muncii nr. 1/2014, p. 12-19.

nu numai în situațiile în care angajatorul intrat în reorganizare judiciară sau faliment, ci și atunci când motivele reale ale concedierii nu țin de starea respectivă în care se află lucrătoarea"[1717]

Dispozițiile de excepție ale art. 60 alin. (1) lit. c) care reglementează interdicțiile de concediere sunt de strictă interpretare, textul reoferindu-se numai la ipoteza în care angajatorul avea cunoștință, la data emiterii deciziei de concediere, despre starea de graviditate a salariatei concediate, iar nu și la situația în care salariata a informat angajatorul despre starea în care se afla după data emiterii deciziei de concediere, chiar dacă în interiorul termenului de preaviz, înainte ca aceasta decizie să-.și producă efecte[1718].

Salariata, pentru a fi protejată de textul menționat, trebuie, anterior emiterii deciziei de concediere, să fi înregistrat la angajator o notificare și certificatul medical care să ateste starea de graviditate[1719]. Este posibilă concedierea salariatei pentru motive care nu au legătură directă cu starea sa și pe care angajatorul trebuie să le justifice temeinic. Nu poate fi de conceput ca o astfel de salariată să nu poată fi concediată pentru săvârșirea unor abateri grave, de exemplu, lipsește nemotivat de la locul de muncă o perioadă îndelungată[1720]. Într-adevăr, în cazul în care concedierea nu are legătură directă cu starea de graviditate a salariatei, decizia de concediere a angajatorului este legală[1721].

- pe durata concediului de maternitate;

Interdicția concedierii pe durata concediului de maternitate a urmărit protejarea sănătății mamei și copilului, care se acorda în conformitate cu dispozițiile Capitolului IV al Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 158/2005 femeilor însărcinate și este compus dintr-un concediu pentru sarcina și unul pentru lăuzie cu o durata de 126 zile calendaristice[1722].

Pe perioada în care salariata se află în concediu de maternitate angajatorul nu poate încadra pe postul sau o altă persoană cu contract de munca pe durată nedeterminată, ci numai pe o durată determinată, până la revenirea pe post a celei în cauză. Interdicția funcționează și în cazul concediului de risc maternal reglementat de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003

- pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani; pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7

[1717] Ilie Dumitru,*Considerații asupra legalității concedierii lucrătoarelor gravide, lăuze sau care alăptează,* în Revista Română de Dreptul Muncii nr. 11/2016, p. 28

[1718] Curtea de Apel București, secția a VII-a civila .și pentru cauze privind conflictele de munca și asigurări sociale, decizia nr. 1723/R/2010, cu comentariu de L. Uță, în Revista româna de jurisprudență nr. 5-6/2010, p. 193-197.

[1719] Irina Maria Lăpuște, *Interdicții privind concedierea,art. cit*,p. 33

[1720] A. Țiclea, *Interdicția concedierii salariatei gravide*, art.cit, p. 12-19.

[1721] O. Ținca, *Considerații în legătură cu interpretarea interdicției legale a concedierii salariatei gravide (în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere), în lumina Directivei 92/85/CEE, art. cit.*, p. 108..

[1722] Persoanele cu handicap asigurate beneficiază, la cerere, de concediu pentru sarcină, începând cu luna a 6-a de sarcină.

ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecţiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;

Potrivit art. 10 alin. 8 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de şanse şi de tratament, modificat prin Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 83/2012[1723], la încetarea concediului de maternitate (ca şi a celui pentru creşterea copiilor în vârstă de până la 2 ani, după caz 3 ani sau a celui parental)[1724], salariata/salariatu are dreptul de a se întoarce la ultimul loc de muncă ori la un loc de muncă echivalent, având condiţii de muncă echivalente, şi, de asemenea, de a beneficia de orice îmbunătăţire a condiţiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul absenţei.

Neaprobarea cererii de concediu reprezintă o nerespectare de către angajator a obligaţiilor ce-i revin în temeiul legii[1725].

- pe durata efectuării concediului de odihnă.

Pe perioada concediului de odihna, potrivit legii, contractul individual de munca nu este suspendat, deşi salariatul nu se află în activitate, totuşi interdicţia concedierii pe aceasta durata este logică, prin intermediul sau urmărindu-se protecţia salariaţilor împotriva unor abuzuri ale angajatorilor[1726].

Se poate observa ca printre aceste situaţii nu a fost inclus şi concediul paternal, deci salariatul poate fi concediat chiar dacă se află într-un asemenea caz.

Salariaţii „nu pot renunţa în mod valabil la motivele de interzicere temporară sau permanentă a concedierii"[1727], fiind vorba de drepturi recunoscute lor de lege.

În literatura juridică s-a menţionat că „textul art. 60 alin. 1 lit. g, prezintă o sferă de aplicare mai extinsă decât cel de la art. 220 din acelaşi act normativ, întrucât are în vedere orice tip de motivaţie a concedierii (deci nu doar cea legată de îndeplinirea mandatului sindical)..."[1728]

Prin decizia nr. 814/2015[1729] Curtea Constituţională a constatat necomnstituţională prevederea din art. 60 alin. 1 lit. g, care stabilea că este interzisă concedierea salariaţilor pe durata exercitării unei funcţii eligibile într-un organism sindical, exceptând pentru săvârşirea unei abateri disciplinare grave sau a unor abateri disciplinare repetate ori pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare, a falimentului sau a dizolvării angajatorului, reţinând că „interzicerea absolută a concedierii, atât pentru motive care ţin de persoana salariatului (şi anume arestarea preventivă sau arestarea la domiciliu pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, constatarea inaptitudinii fizice şi/sau psihice a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să îşi îndeplinească atribuţiile corespunzătoare locului de muncă

1723 Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 150 din 1 martie 2012

1724 Irina Maria Lăpuşte, *Interdicţii privind concedierea,art. cit*, p. 34

1725 Curtea de Apel Bucureşti, secţia a VII-a civila, pentru conflicte de munca şi asigurărilor sociale, dec. civ. nr. 5302/2014, cit. de D.-G. Enache, op. cit., p. 126, nota 8.

1726 Irina Maria Lăpuşte, *Interdicţii privind concedierea, art. cit*, p. 37

1727 Felicia Roşioru, *op.cit*, p. 596

1728 Romeo Glodeanu, *Concedierile colective în lumina ultimelor tendinţe jurisprudenţiale. Aplicarea directivelor UE în context*, în Revista română de jurisprudenţă, nr.4/2015, p. 170

1729 Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 950 din 22 decembrie 2015

ocupat; necorespunderea profesională cu locul de muncă în care este încadrat), cât şi pentru motive care nu ţin de persoana salariatului (şi anume desfiinţarea locului de muncă), îngrădeşte dreptul angajatorului de a-şi organiza în plan intern activitatea, prin limitarea dreptului de a concedia - chiar şi în condiţiile stricte prevăzute de lege. Astfel, imposibilitatea absolută a angajatorului de a concedia persoanele care ocupă funcţii eligibile într-un organism sindical (cu cele două excepţii prevăzute de lege) reprezintă o limitare a activităţii economice, prin îngrădirea prerogativei angajatorului de a hotărî cu privire la organizarea activităţii sale în unitate, limitare evidentă, de exemplu, în cazul desfiinţării locului de muncă. În aceste condiţii, Curtea constată că textul de lege criticat nu distinge între situaţiile în care concedierea pentru unul din motivele prevăzute de art. 61 şi 65 din Codul muncii ar avea legătură cu activitatea sindicală şi situaţiile în care nu există această legătură, doar în aceste din urmă situaţii concedierea pentru unul din motivele de la art. 61 şi 65 putând fi justificată. Astfel, textul de lege criticat instituie o prezumţie absolută a existenţei legăturii între activitatea sindicală şi unul din motivele de concediere prevăzute de art. 61 şi 65 din Codul muncii. Or, protecţia persoanelor alese în funcţii de conducere ale organismului sindical trebuie să funcţioneze exclusiv în raport cu activitatea sindicală efectiv desfăşurată (...), iar nu şi în ceea ce priveşte activitatea profesională - de bază - a angajatului".

Curtea Constituţională a apreciat că imposibilitatea absolută de a concedia liderii sindicali afectează interesele angajatorilor, care sunt puşi în situaţia de a suporta o sarcină excesivă. Concret, prevederea declarată neconstituţională obligă angajatorii să plătească în continuare liderii sindicali, în anumite cazuri (de exemplu, arestarea, inaptitudinea fizică şi/sau psihică, desfiinţarea locului de muncă), deşi aceştia nu-şi mai îndeplinesc atribuţiile de la locul de muncă. „Or, în lipsa muncii prestate, angajatorul nu poate fi obligat la plata unei remuneraţii care să facă abstracţie de aceste situaţii concrete şi obiective" a statuat instanţa.

Concedierea poate fi dispusă, conform art. 58 alin. 2, pentru motive care ţin de persoana salariatului sau pentru motive care nu ţin de persoana salariatului. Din acest text „rezultă că legiuitorul a reglementat două forme de concediere: una determinată de persoana salariatului alta determinată de persoana angajatorului"[1730]

În literatura juridică s-a spus că „în toate cazurile reglementare de art. 61 din Cod. pe de o parte, angajatorul poate să dispună, fără a fi obligat legal, concedierea pentru unul dintre motivele care ţin de persoana salariatului. pe de altă parte. nu toate cazurile presupun culpa salariatului, chiar dacă toate motivele implică persoana sa"[1731].

S-a mai menţionat şi că „în cazul în care sunt incidente mai multe motive de concediere, angajatorul trebuie să aleagă ţi să includă în decizia de concediere un singur temei, fără a fi ţinut să îl aleagă pe cel mai favorabil salariatului"[1732], deci

1730 Alexandru Ţiclea, *Concedierea.Teorie şi jurisprudenţă*, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2014, p. 8.
1731 Radu Răzvan Popescu, *Dreptul muncii, op. cit*, p.110
1732 Felicia Roşioru, *op.cit*, p. 596

dacă se impune desfacerea disciplinară a contractului nu ar putea recurge la concedierea pentru necorespundere profesională.

9.3.2. Concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului

Angajatorul poate dispune, concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului. S-a spus că „legiuitorul a rămas în perimetru reglementării exhaystive a ipotezelor în care salariatul poate fi concediat pentru motive care țin de persoana sa"[1733]. Art. 61 din Cod, precizează următoarele situații:

a) în cazul în care salariatul a săvârşit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, ca sancțiune disciplinară.

Aşa cum s-a precizat în doctrină „angajatorul, ca urmare a principului legalității abaterilor disciplinare, nu ar putea să inventeze arbitrar abateri disciplinare în afara celor prevăzute de lege, alte acte normative, contracte colective şi sau regulamente interne"[1734]. În practica judiciară s-a decis, în mod judicios: „în ipoteza în care fapta comisă de salariat nu este prevăzută ca abatere disciplinară în statutul de personal, regulamentul intern, contractul individual sau colectiv de muncă aplicabil ori nu întruneşte elementele constitutive ale unei asemenea încadrări juridice (altfel spus, nu se încadrează în tiparul prevăzut în statul de personal, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv aplicabil), nu poate fi considerată abatere disciplinară, cu consecințele ce decurg de aici"[1735]

Motivul concedierii se întemeiază pe săvârşirea de către salariat a unei abateri grave sau încălcarea în mod repetat a obligațiilor sale de muncă[1736]. În principiu, abaterea este considerată gravă şi impune desfacerea contractului de muncă – o măsură extremă la care trebuie să se recurgă numai atunci când față de circumstanțele, conținutul şi urmările lor, faptele culpabile impun concluzia[1737] că menținerea persoanei vinovate în colectivul de muncă nu mai este posibilă. Astfel, s-a reținut că fapta angajatei ca fochist la o centrală termică, de a permite unei persoane străine de unitate - soțul ei -, să intre în incinta locului de muncă, nu poate fi caracterizată ca abatere gravă în circumstanțele concrete existente, pentru justificarea măsurii desfacerii contractului individual de muncă[1738], în schimb fapta salariatului care a confecționat în timpul programului de lucru cu materialele unității anumite

[1733] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic.... 2017, op.cit.,* p.471

[1734] A. Țiclea, *Legalitatea abaterilor disciplinare*, în Revista română de dreptul muncii nr. 10/2016, p.. 16

[1735] Curtea de Apel Bucureşti, secția a VIII-a pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale, dec. civ. nr. 3380/A/2015, în R.R.D.M. nr. 11/2015, p. 141-142.

[1736] I.T.Ştefănescu, *Tratat teoretic....2917, op. cit.,* p. 473.

[1737] Nicolae Voiculescu, *Dreptul muncii...2007, op. cit.,* p. 80.

[1738] C. Apel Braşov, secția civilă, decizia nr. 78/R/1997, în *Culegere de practică* judiciară, 1997, V.V. Popa, coordonator, Dreptul muncii. Sinteză de practică *judiciară comentată,* Editura. All Beck, Braşov, 2004, p. 50.

obiecte din lemn, pe care le-a scos din incinta secţiei şi le-a dus la poartă predându-le paznicului pentru care a executat această lucrare, constituie o abatere foarte gravă, menită să atragă sancţiunea disciplinară cea mai severă, concedierea[1739].

În literatura juridică s-a apreciat judicios că „61 lit. a din Codul muncii enumeră două categorii de abateri apte să ducă la concedierea disciplinară: abaterea gravă şi abaterile repetate de la regulile de disciplină a muncii, ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern"[1740].

Calificarea gravă a unei singure fapte trebuie să se facă în funcţie de rezultatele ei nocive şi în raport cu pregătirea şi experienţa salariatului respectiv. Numai fapta săvârşită cu vinovăţie, şi aceasta de o anumită gravitate, justifică desfacerea contractului de muncă.

S-a menţionat că „nu este important numărul abaterilor repetate, ci dimensiunea lor calitativă"[1741].

Încălcarea repetată a obligaţiilor de serviciu sau a normelor de comportare[1742], săvârşirea a două abateri disciplinare este suficientă dacă se pune astfel în evidenţă persistenţa salariatului în încălcarea cu vinovăţie a unor asemenea obligaţii.

S-a spus şi că „persistenţa în conduita indisciplinată este cea care conferă gravitate faptelor săvârşite, chiar dacâ, luate indicvidual ele denotă o gravitate aparte"[1743]

Normele de comportare vizează unitatea în sensul ei larg (inclusiv club, cămin, cantină), neputând fi vorba despre comportarea în afară unităţii[1744], situaţie posibilă numai în cazul anumitor categorii de salariaţi (cadre didactice, magistraţi etc.). Chiar dacă textul art. 61 lit. a din Codul muncii „nu mai menţionează însă şi încălcarea normelor de comportare în unitate, nu înseamnă că salariatul nu mai este ţinut să le respecte"[1745].

Abaterile nu trebuie să fie neapărat identice, de aceeaşi specie, ci de acelaşi gen, să constituie încălcări ale obligaţiilor de muncă.

Desfacerea contractului de muncă se justifică şi în cazul în care salariatul săvârşeşte o faptă de concurenţă neloială, încălcând interdicţiile stabilite expres de contractul individual sau colectiv de muncă.

În acest caz reglementat de art. 61 lit. a din Codul muncii. este vorba de o concediere culpabilă[1746] a salariatului pentru motive care ţin de persoana sa.

1739 C. Apel Piteşti, secţia civilă pentru cauze privind conflicte de muncă şj asigurări sociale, decizia nr. 500/R/CM/2006, nepublicată.
1740 Leontina Constantina Duţescu, *Aspecte teoretice şi practice în legătură cu abaterea disicplinară – condiţie esenţială a concedierii disciplinare,* în Revista română de dreptul muncii nr.3/2003, p. 60.
1741 Septimiu Panainte, *Dreptul individual al muncii, op.cit,* p.152
1742 Radu Răzvan Popescu, *Dreptul muncii, op. cit,* p.111.
1743 Felicia Roşioru, *op.cit,* p. 604
1744 I.T.Ştefănescu, *Tratat.... 2017, op. cit.,* p.474
1745 Leontina Constantina Duţescu, *art.cit. supra,* p.60.
1746 Radu Răzvan Popescu, *Dreptul muncii, op. cit,* p.111.

b) în cazul în care salariatul este arestat preventiv pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condiţiile Codului de procedură penală; Condiţia necesară şi suficientă[1747] pentru validitatea desfacerii contractului de muncă în acest caz este lipsa prelungită a persoanei de la locul de muncă. Această măsură chiar dacă nu presupune[1748] culpa inculpatului, poate interveni atât în caz de arestare preventivă, cât şi în caz de arestare după condamnare.

S-a precizat că „reprezintă doar o facultate (posibilitate) recunoscută angajatorului şi se întemeiază pe lipsa prelungită, respectiv faptul că salariatul nu îşi poate îndeplini atribuţiile de serviciu, fiind arestat preventiv;angajatorul nu este obligat să-l concedieze pe salariat pe acest temei"[1749]. Măsura concedierii trebuie dispusă anterior revenirii salariatului la lucru, întrucât după încetarea măsuri arestului concedierea nu s-ar mai putea justifica[1750] pe temeiul art. 61 lit. b din Codul muncii

Dacă se va stabili nevinovăţia persoanei, angajatorul nu va putea fi obligat nici la reintegrare şi nici la plata eventualelor despăgubiri, în cazul în care desfacerea contractului de muncă a intervenit după trecerea a mai mult de 30 de zile de la arestare, persoana în cauză îşi va putea repera prejudiciul adus prin arestare, potrivit dispoziţiilor din codul de procedură penală[1751]. Implinirea celor 30 de zile de arest „nu duce la încetarea imediată a contractului fiind necesar ca angajatorul să dispună ezxpres concedierea"[1752]. În acest caz, angajatorul are obligaţia de a emite decizia de desfacere a contractului de muncă în termen de 30 de zile calendaristice de la data constatării cauzei care impune această măsură.

În cazul în care salariatul va fi concediat înăuntrul termenului de 30 de zile, „măsura va fi lovită de nulitate absolută, care poate fi însă acoperită (remediată) prin prelungirea detenţiei peste termenul de 30 de zile"[1753].

În cazul în care salariatul este arestat la domiciliu, concedierea se poate dispune doar „dacă salariatul este în imposibilitate de a-şi executa contractul individual de muncă"[1754]

c) în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică şi/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să îşi îndeplinească atribuţiile corespunzătoare locului de muncă ocupat. Nu este vorba de o inaptitudine generală, de ordin general, care ar determina pensionarea celui în cauză şi încetarea contractului individual de muncă[1755], ci de imposibilitate de exercitare a atribuţiilor respective pe postul deţinut.

[1747] Dan Ţop. *Tratat...op.cit.*, p. 275.
[1748] Radu Răzvan Popescu, *Dreptul muncii, op. cit*, p.112.
[1749] Felicia Roşioru, *op.cit*, p. 607
[1750] R.Gidro, *op.cit.*, p. 139
[1751] Tribunalul Municipiului Bucureşti, sec. IV civ., dec. civ. 1057/1991, în *Culegere...pe* anul 1991, p. 151.
[1752] Septimiu Panainte, *Dreptul individual al muncii, op.cit*, p.164
[1753] Radu Răzvan Popescu, *Dreptul muncii, op. cit*, p.112.
[1754] Felicia Roşioru, *op.cit*, p. 609
[1755] R. Dimitriu, Reflecţii privind încetarea contractului de munca din perspectiva noii *reglementări*, în Revista română de dreptul muncii nr. 3/2011, p. 58-67.

S-a mai spus şi că inaptitudinea trebuie să fie specială sau relativă[1756], dar de natură să nu permită salariatului să-şi îndeplinească atribuţiile corespunzătoare postului ocupat.

Prin Decizia nr. 7/2016 privind pronunţarea unei hotărâri prealabile[1757] ICCJ a stabilit că „în interpretarea dispoziţiilor art. 61 lit. c) din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, republicată, cu modificările si completările ulterioare, prin decizie a organelor de expertiză medicală (prin care se constata inaptitudinea fizică si/sau psihică a salariatului), se înţelege rezultatul evaluării medicului specialist de medicina muncii privind aptitudinea în munca, constând în fisa de aptitudine, necontestată sau devenită definitivă după contestare, prin emiterea deciziei de către entitatea cu atribuţii legale in acest sens".

Medicul de medicina muncii poate propune[1758] angajatorului schimbarea locului de muncă sau a felului muncii, sau să facă recomandări privind un loc de muncă pentru care cel examinat are aptitudinile necesare .

Acest caz de concediere un presupune[1759] culpa salariatului, şi de accea în această situaţie ca măsură de protecţie a salariatului, art. 64 alin. 1 din Codul muncii, arată că angajatorul are obligativitatea ofertei de redistribuire în muncă (apreciată ca o obligaţie de diligenţă)[1760], adică, de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate, compatibile cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii, iar dacă nu dispune de locuri de muncă vacante, are obligaţia de a solicita sprijinul agenţiei teritoriale de ocupare a forţei de muncă în vederea redistribuirii salariatului, corespunzător capacităţii de muncă stabilite de medicul de medicină a muncii. În doctrină s-a apreciat că angajatorul are chiar obligaţia de a-l recalifica profesional[1761] pe salariatul în cauză.

Salariatul are la dispoziţie, conform art. 64 alin. 3 din Codul muncii, un termen de 3 zile lucrătoare de la comunicarea angajatorului, pentru a-şi manifesta în scris consimţământul cu privire la noul loc de muncă oferit. Dacă salariatul nu îşi manifestă consimţământul în termenul prevăzut, precum şi după notificarea cazului către agenţia teritorială de ocupare a forţei de muncă, angajatorul poate dispune concedierea acestuia.

Salariatul beneficiază, precizează art. 64 alin. 5 din Codul muncii, de o compensaţie, în condiţiile stabilite în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în contractul individual de muncă, după caz.

Angajatorul are obligaţia de a emite decizia de concediere în termen de 30 de zile calendaristice de la data constatării şi deoarece nu se oferă nici o soluţoe pentru depăşirea acestui teremen se propune eliminarea[1762] acestuia.

[1756] Feiicia Roşioru, *op.cit*, p. 610
[1757] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr . 399 din 26 mai 2016
[1758] Felicia Roşioru, *op.cit*, p. 611
[1759] Septimiu Panainte, *Dreptul individual al muncii, op.cit*, p.166
[1760] Radu Răzvan Popescu, *Dreptul muncii, op. cit*, p.113.
[1761] I.T. Ştefănescu, *Tratat...2014, op.cit.*, p. 440.
[1762] Septimiu Panainte, *Dreptul individual al muncii, op.cit*, p.167

d) în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat. Necorespunderea profesională a fost definită în literatura de specialitate[1763] ca acea împrejurare de natură obiectivă sau subiectivă care conduce ori este aptă să conducă la performanţe profesionale mai scăzute decât cele pe care, în mod rezonabil, angajatorul este îndrituit a le aştepta de la salariat.

Necorespunderea în muncă trebuie înţeleasă[1764] sub aspect profesional, deosebindu-se de abaterile disciplinare sau de faptele penale, care pot justifica desfacerea contractului cu titlu de sancţiune.

Necorespunderea se iveşte pe parcursul executării contractului fără schimbări de ordin tehnologic sau de altă natură, salariatul nu face faţă obligaţiilor sale de serviciu, chiar dacă iniţial a fost corespunzător. Aşa cum s-a arătat în literatura de specialitate, „codul muncii stabileşte în art. 39 alin. 1 lit. g, doar dreptul salariatului de a accede la formarea profesională, nu şi obligaţia acestuia de a se perfecţiona profesional, nici acest caz de concediere nu presupune culpa salariatului"[1765]

Este posibil ca necorespunderea profesională să fi existat chiar în momentul încheierii contractului, dar să nu fi fost sesizată, (de exemplu personalul care întocmeşte lucrările de angajare să fi fost indus în eroare prin prezentarea de acte false)[1766], caz în care motivul încetării raportului de muncă este nulitatea contractului şi nu necorespunderea profesională

Necorespunderea profesională reprezintă o necunoaştere sau o stăpânire insuficientă a regulilor (tehnicilor) specifice unei funcţii sau meserii. Se impune, ca atare, să se probeze fapte obiective şi repetate de natură să evidenţieze carenţe profesionale, delimitându-se, în acest mod, de neîndeplinirea accidentală, dar culpabilă, a obligaţiilor de serviciu[1767].

Necorespunderea profesională a persoanei încadrate va trebui raportată exclusiv la obligaţiile care revin postului în care a fost încadrată., iar desfacerea contractului individual de muncă pe acest temei nu este condiţionată de producerea unui prejudiciu[1768].

S-a precizat că „în măsura în care pentru exercitarea atribuţiilor de serviciu sunt necesare noi tehnologii, salariatul poate fi evaluat profesional numai dacă a urmat cursuri de formare profesională în domeniul respectiv...sau cel puţin a beneficiat de un termen rezonabil în care să poată însuşi noile cunoştinţe"[1769]

1763 Raluca Dimitriu, *Concedierea salariaţilor, drept românesc şi comparat,* Editura Omnia UNI SAST, Braşov, 1999, p. 192.
1764 Dan Ţop. *Tratat...op. cit.,* p. 276.
1765 Radu Răzvan Popescu, *Dreptul muncii, op. cit,* p..113
1766 Nicolae Voiculescu, *Dreptul muncii...2007, op .cit.,*p. 82.
1767 Mona-Lisa Belu Magdo, *Practică judiciară în materia dreptului muncii,* în „Raporturi de muncă" nr. 12/1997, p. 61.
1768 Nicolae Voiculescu, *Dreptul muncii...2007, op. cit.,*p. 83.
1769 Felicia Roşioru, *op.cit,* p. 614

Determinarea gradului de competenţă a salariatului trebuie să fie legată strict de atribuţiile sale de serviciu, nu de activităţi pe care le-ar desfăşura în mod voluntar, suplimentar acestor atribuţii.

De aceea fişa postului constituie anexa la contractul de muncă. Ea trebuie să fie cât mai cuprinzătoare şi explicită şi trebuie cunoscută la încheierea contractului de muncă pentru a stabili concret pretenţiile părţilor.

Mai ales după modificarea Codului muncii prin Legea nr. 40/2011, dispoziţiile legale nu vor putea fi interpretate în sensul de a se împiedica bunul mers al societăţii, obligând patronul să menţină în funcţie salariaţi necompetenţi; odată ce patronul şi-a pierdut încrederea în capacitatea salariatului de a-şi executa atribuţiile de serviciu, desfacerea contractului de muncă nu va putea fi considerată nelegală.

Concedierea salariatului pentru motivul prevăzut la art. 61 lit. d poate fi dispusă, se precizează în art. 63 alin. 2 din Codul muncii, numai după evaluarea prealabilă a salariatului, conform procedurii de evaluare stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, prin regulamentul intern.

În literatura juridică s-a spus că „evaluarea profesionala prealabilă concedierii pentru necorespundere profesională este ultima etapă dintr-un amplu proces de evaluare, neconfundându-se cu nicio altă etapă; consecinţa constatării necorespunderii profesionale este concedierea pentru că nu se poate remedia sub nicio formă situaţia profesională a salariatului în timpul executării contractului sau de muncă, iar aceasta constatare nu este accidentală"[1770].

Procedura de evaluare nu este o obligaţie decât în situaţia în care angajatorul intenţionează să concedieze salariaţi pe criteriul necorespunderii profesionale. Astfel, în literatura juridică[1771] s-a spus că „evaluarea prealabilă a salariatului în privinţa căruia se constată că faptele imputate se încadrează în sfera necorespunderii profesionale este o procedură obligatorie". Evaluarea este o măsură ce vine să-l sprijine pe angajator în această acţiune de concediere, însă „rezultatul evaluării profesionale nu este obligatoriu pentru angajator care rămâne singurul competent să emită sau nu decizia de concediere"[1772]

[1770] Ana Ştefănescu, Laura Georgescu, *Evaluarea profesională prealabilă concedierii pentru necorespundere profesională. Management, legislaţie, practică şi procedură*, Revista română de dreptul muncii nr. 7/2014, p. 21-34

[1771] Gabriela Cristina Frenţiu, *Discuţii în legătură cu unele aspecte ale concedierii salariatului pentru necorespundere profesională*, în Dreptul nr. 4/2013, p. 118

[1772] I.T.Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic..., 2017, op.cit.*, p. 482

S-a subliniat că „în temeiul textelor legale actuale, evaluarea profesională trebuie să fie una distinctă pentru concediere...în anumite cazuri cartacterul *pro causa* al evaluării profesionale este discutabil"[1773]

În practica judecătorească[1774] s-a stabilit că procedura de evaluare trebuie să permită salariatului să-şi motiveze actele, faptele de necorespundere profesională, pentru ca angajatorul să cunoască toate circumstanţele ce au determinat neîndeplinirea ulterioară a sarcinilor de serviciu.

Numai în situaţia unui litigiu în care angajatorul concediază pentru necorespundere profesională şi nu poate face dovada neavând în dosarul personal al salariatului evaluările acestuia angajatorul este sancţionat prin pierderea procesului. Nu există altfel de sancţiune pentru neefectuarea anuală a evaluării salariaţilor.

„Instanţa nu poate interveni în privinţa modului de apreciere a competenţelor profesionale ale salariatului supus procedurii de evaluare profesională, angajatorul fiind cel mai în măsura să le aprecieze, în funcţie de întreaga activitate şi de performanţele angajatului sau. Instanţa verifica doar respectarea procedurii de evaluare şi, în raport cu documentele depuse la dosar de părţi, poate aprecia dacă lacunele profesionale ale reclamantului sunt de o aşa gravitate încât să justifice măsura luată"[1775].

Necorespunderea profesională nu poate constitui cauza diminuării salariului chiar dacă salariatul şi-ar da acordul, astfel actul adiţional la contractul individual de muncă din care ar rezulta că necorespunderea profesională este cauza diminuării salariului, ar fi nul absolut fiind încheiat cu nerespectarea dispoziţiilor legale în vigoare.

Aşa cum s-a reţinut şi în practica judiciară mai veche[1776], conţinutul necorespunderii profesionale vizează „numai acele situaţii neimputabile persoanei încadrate în muncă, privind inaptitudinea sa profesională, care nu mai reprezintă o abatere disciplinară... atunci când exista o legătura de cauzalitate între necorespunderea profesională a salariatului şi refuzul acestuia de perfecţionare profesională intervine concedierea disciplinară, iar nu pentru necorespundere profesională" Soluţie pe deplin justificată de împrejurarea că în Codul muncii nu se reglementează, cu caracter general, obligaţia salariatului de a se perfecţiona profesional, ci numai dreptul acestuia[1777] de a accede la formarea profesională.

La fel ca în situaţia analizată mai sus, art. 64 alin. 1 din Codul muncii, arată că angajatorul are obligaţia de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate, compatibile cu pregătirea profesională a acestuia, iar în situaţia în care angajatorul nu dispune de locuri de muncă vacante, are obligaţia de a solicita sprijinul agenţiei teritoriale de ocupare a forţei de muncă în vederea redistribuirii salariatului, corespunzător pregătirii profesionale.

[1773] Monica Gheorghe, *Dreptul individual al muncii, op.cit,* p. 261

[1774] Curtea de Apel Bucureşti, secţia a VII – a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, dec. nr.5660/R/2009, nepublicată, în Lucia Uţă, Florentina Rotaru, Simona Cristescu, Dreptul muncii. Răspunderea disciplinara (2), *Editura* Hamangiu, Bucureşti, 2013, p.13-24.

[1775] Gabriela Cristina Frenţiu,*art.cit. supra*, p. 188.

[1776] Trib. jud. Bistrita-Nasaud, dec. civ. nr. 282 din 23 iunie 1970, cu *nota* de I. Oprea, în Revista Română de drept, nr. 3/1971, p. 119.

[1777] Gabriela Cristina Frenţiu, *art .cit. supra,* p.184.

Salariatul are la dispoziţie, conform art. 64 alin. 3 din Codul muncii, un termen de 3 zile lucrătoare de la comunicarea angajatorului, pentru a-şi manifesta în scris consimţământul cu privire la noul loc de muncă oferit.

Dacă salariatul nu îşi manifestă consimţământul în termenul prevăzut, precum şi după notificarea cazului către agenţia teritorială de ocupare a forţei de muncă, angajatorul poate dispune concedierea acestuia.

Trecerea într-o altă muncă nu s-ar putea dispune de către instanţa în mod silit, astfel încât pare mai corectă soluţia obligării angajatorului care nu şi-a îndeplinit obligaţia de trecere a salariatului pe un alt post, numai la plata de despăgubiri.

9.3.3. Concedierea pentru motive care nu ţin de persoana salariatului

Concedierea pentru motive care nu ţin de persoana salariatului reprezintă, potrivit art. 65 alin. 1 din Codul muncii, încetarea contractului individual de muncă determinată de desfiinţarea locului de muncă ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive, „cauze obiective, consecinţă a reorganizării, care impun restructurarea personalului"[1778], fără legătură cu persoana salariatului.

Acest tip de concediere „este strâns legată de dreptul angajatorului de a-şi organiza şi gestiona activitatea, drept care nu poate fi însă exercitat în mod abuziv"[1779].

S-a apreciat că „deşi nu mai sunt reglementate expres, dificultăţile economice, transformările tehnologice şi reorganizarea activităţii reprezintă în continuare temei pentru desfiinţarea locurilor de muncă."[1780] Cu toate acestea „adoptarea unei Hotărâri de Consiliu local prin care se desfiinţează posturile *in rem* nu îndeplineşte cerinţele art. 65 alin.1 din Codul muncii"[1781].

În practica judecătorească[1782] s-a arătat că prin desfiinţarea locului de muncă în sensul art. 65 alin.1 se înţelege desfiinţarea postului în care este încadrat salariatul, concretizată prin înlăturarea acestuia din organigramă şi statul de funcţii, legiuitorul a vizat desfiinţarea efectivă a locului de muncă pe care îl ocupa salariatul concediat iar nu desfiinţarea unui post de aceiaşi natură cu cel deţinut de persoana căreia urmează să i se desfacă contractul de muncă.

După cum a statuat Curtea Constituţională[1783], prevederile art. 65 alin. 2 din Codul muncii „stabilesc condiţiile în care angajatorul poate dispune concedierea salariatului din motive ce nu îi sunt imputabile acestuia. Aceste condiţii urmăresc să stabilească un echilibru între cele două părţi ale contractului de muncă, respectiv între necesitatea de a asigura angajatorului libertatea de a dispune cu privire la desfiinţarea unor locuri de muncă atunci când considerente obiective o impun -

---

1778 Alexandru Ţiclea, *Tratat... op.cit.*, p.744

1779 Felicia Roşioru, *op.cit*, p. 616

1780 Radu Răzvan Popescu, *Dreptul muncii, op. cit*, p..115

1781 Curtea de Apel Bucureşti, sectia a VII – a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, dec. nr. 5384/R/2012, în „Revista română de dreptul muncii", nr.. 8/2012, p. 146.

1782 Curtea de Apel Bucureşti, sectia a VII – a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, dec. nr. 5559/R/2012, în Revista română de dreptul muncii, nr. 8/2012, p. 41.

1783 Decizia nr. 420/2013, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 48 din 21 ianuarie 2014.

dificultăţi economice, transformări tehnologice, reorganizarea activităţii etc. -, pe de o parte, şi nevoia de a proteja salariatul de o eventuală atitudine abuzivă a angajatorului, de cealaltă parte. Pentru aceste raţiuni, legea prevede nu doar cerinţa ca desfiinţarea locului de muncă să fie efectivă, ci şi pe aceea de a fi justificată de o cauză reală şi serioasă sau, altfel spus, de a fi determinată de o cauză obiectivă, de o anumită gravitate care să impună, cu adevărat, această măsură. Sintagma "cauză reală şi serioasă" evocă fapte, ipoteze determinabile care să excludă abordările subiective. Cauza este reală când prezintă un caracter obiectiv, fiind impusă de nevoia surmontării unor dificultăţi tehnice, economice, de imperativul economic al creşterii productivităţii muncii, al adaptării la evoluţiile noilor tehnologii. Cauza este serioasă atunci când situaţia unităţii angajatorului este una gravă, ameninţând evoluţia sau chiar viabilitatea ei. Toate aceste garanţii ar rămâne lipsite de efect dacă nu ar putea fi supuse controlului instanţelor de judecată, care pot cere administrarea de probe în vederea evidenţierii existenţei cauzei reale şi serioase ce a determinat desfiinţarea locului de muncă... Codul muncii nu conţine o enumerare a cauzelor reale şi serioase care pot determina desfiinţarea locului de muncă. Aceasta demonstrează intenţia legiuitorului de a lăsa în competenţa instanţelor judecătoreşti interpretarea situaţiilor concrete ce se încadrează în spiritul şi litera legii, prin administrarea probelor concludente, pertinente şi utile care să dovedească buna credinţă a angajatorului în ceea ce priveşte desfiinţarea locului de muncă, justificată exclusiv de necesitatea eficientizării propriei activităţi şi obţinerea unui randament maxim cu minimum de resurse umane şi financiare. Instanţa de judecată nu analizează oportunitatea deciziei de restructurare internă a angajatorului şi nici nu cenzurează măsurile luate în acest scop, ci efectuează, potrivit competenţei sale, controlul de legalitate prin care se asigură că această măsură corespunde unei nevoi obiective, reale şi serioase a societăţii şi nu ascunde o concediere abuzivă."

De regulă, atunci când statuează asupra unei cauze ce are ca obiect concedierea din motive ce nu ţin de persoana salariatului, instanţele au în vedere, în principal, şi, câteodată, şi exclusiv, aspectele de legalitate, fără a pune în niciun fel în discuţie oportunitatea măsurii luate de către angajator. S-a susţinut că „în funcţie de situaţia concretă, instanţele de judecată trebuie să analizeze toate aspectele cauzei, atât legalitatea, cât şi, acolo unde se impune, oportunitatea, aşadar, măsura în care a fost necesară, cu adevărat, desfiinţarea locului/locurilor de muncă.... sub aspectul cauzei serioase, instanţele de judecată trebuie să analizeze nu numai dacă odată apărută o cauză obiectivă (economică, tehnologică etc.) este necesară desfiinţarea postului/posturilor, ci dacă acea cauza implică în mod obligatoriu desfiinţarea respectivului/respectivelor post/posturi ocupat(e) de salariat/salariaţi."[1784].

Cauza actului juridic unilateral al concedierii salariatului (a deciziei de concediere), potrivit art. 65 alin. 2 din Codul muncii, constituie o excepţie de la dreptul comun. Raportul dintre dreptul muncii şi dreptul civil se regăseşte şi în acest

[1784] Brînduşa Vartolomei, *Consideraţii referitoare la cauza reală şi serioasă în cazul concedierii din motive ce un ţin de persoana salariatului,* în Dreptul nr. 5/2014, p. 226-237

caz[1785]. Într-adevăr, „art. 65 alin. 2 adaugă, în chip specific, cerinţa ca respectiva cauză să fie nu numai reală, ci şi serioasă. Este o cerinţă suplimentară faţă de dispoziţiile art. 1236 din Codul civil care, referindu-se la cauză, impune ca aceasta să existe, să fie licită şi morală. Aşadar, seriozitatea cauzei constituie diferenţa specifică a actului juridic al concedierii faţă de cerinţele proprii dreptului comun"[1786].

S-a mai spus că „clarificarea aspectelor referitoare la aplicarea art. 65 din Codul muncii presupune, din punct de vedere practic, să se dea, de către instanţele judecătoreşti, efect deciziilor Curţii Constituţionale nr. 23/2013 şi nr. 420/2013, ţinându-se seama de obligativitatea considerentelor acestora şi, ca urmare, să se analizeze şi aspectele de oportunitate"[1787].

S-a subliniat şi că „angajatorul nu are nicio obligaţie să dovedească „criteriile obiective care să susţină seriozitatea înlăturării salariatului din postul în care a fost concediat în baza art. 65 din Codul muncii... Aşa fiind, oricare ar fi fost criteriul care a determinat pe angajator să dispună concedierea salariatului conform art. 65 alin. 1 din Codul muncii (pregătirea profesională, necorespunderea profesională, unele abateri disciplinare anterior săvârşite, o situaţie socială mai bună decât a altor salariaţi încadraţi în posturi identice ori de aceeaşi natură etc.), un atare criteriu nu putea fi cenzurat de instanţă"[1788].

În legătură cu concedierea salariatului din acest motiv, doctrina a sublinit că există „diverse soluţii date de instanţele judecătoreşti şi de doctrina juridică cu privire la înţelesul conceptului de cauză reală şi serioasă ....continuă să existe opţiuni diametral opuse. Se susţine, pe de o parte, ca instanţa de judecată nu este competentă să analizeze decât aspectele de legalitate, iar, pe de altă parte, dimpotrivă, că instanţele trebuie să se pronunţe şi asupra aspectelor de oportunitate a desfiinţării locului de muncă"[1789]. În opinia aceluiaşi autor „instanţa de judecată nu analizează cauza justă (serioasă) şi nici motivul just, în sine, ţinând seama că aprecierea lor aparţine angajatorului. Dar ea trebuie să verifice dacă, într-adevăr, există între motiv şi cauza subsecventă un raport proporţional, dacă dimensiunile sale sunt raţionale.... este necesar ca, exercitându-şi rolul activ, să stabilească: pe de o parte, dacă desfiinţarea locului de muncă s-a produs ca urmare a unei cauze reale, în sensul de cauză obiectivă (efectivă), care are caracter de netăgăduit, indiscutabil; pe de altă parte, cumulativ, dacă aceeaşi cauză este serioasă, adică are o anumită gravitate, cu urmări nocive pentru angajator, impunând concedierea salariatului;în sfârsit, dacă, respectând principiul bunei-credinţe, angajatorul a utilizat, anterior

---

[1785] I.T. Ştefanescu, *Consideraţii cu referire la autonomia dreptului muncii*, in „Dreptul" nr. 12/2012, p. 113-135.
[1786] Brînduşa Vartolomei, *art. cit.*, p. 233
[1787] Ibidem, p. 237
[1788] Şerban Beligrădeanu, *Succinte sublinieri cu privire la corecta interpretare şi aplicare a art. 65 din Codul muncii în situaţia concedierii individuale*, în Dreptul nr. 7/2014, p. 140-146
[1789] I.T.Ştefănescu, *Din nou despre cauza reală şi serioasă în cazul concedierii individuale pentru motive care nu ţin de persoana salariatului (art. 65 din codul muncii)*, în Dreptul nr. 1/2015, p. 25-34; Felicia Roşioru, *op.cit*, p. 619

concedierii, toate căile legal posibile spre a-l concedia pe salariat numai ca soluție ultimă”[1790].

Considerăm justificată o asemenea opinie cu mențiunea că instanța să nu exagereze în privința rolului activ și să considere discreționară o măsură justificată de angajator organizare sau reorganizare a propriei activități, potrivit art. 40 alin. 1 lit. a din Codul muncii.

S-a mai decis și că „având în vedere dispozițiile Codului muncii, instanța poate verifica legalitatea și temeinicia concedierii prin prisma cerințelor prevăzute de lege, fără a putea aprecia asupra aspectelor de oportunitate, care rămân la latitudinea societății. În aceste condiții, instanța nu poate cenzura hotărârea de eficientizare a activității, sub aspectul utilității acesteia pe aspect organizatoric sau al modalității alese de angajator. Instanța este chemată să verifice dacă măsura luată nu este disimulată ori dacă angajatorul a încercat să îndepărteze un salariat pentru alte motive (pentru necorespundere profesională, de exemplu), utilizând forma mascată a concedierii prin restructurare. Dacă se constată că angajatorul nu a urmărit astfel de scopuri și că măsura nu disimulează realitatea, ci concretizează o strategie de îmbunătățire a activității, sub diferite aspecte (nu întotdeauna de ordin economic, unele fiind de ordin pur organizatoric), instanța concluzionează că desființarea postului a avut un caracter serios.

În ce măsura se impunea sau nu desființarea postului respectiv, dacă angajatorul ar fi putut funcționa în continuare cu aceeași structură organizatorică, dacă măsura luată este eficientă și dacă va conduce la atingerea rezultatului vizat, acestea sunt aspecte care excedează analizei instanței și țin de competențele manageriale ale persoanelor care conduc compania”[1791].

În literatura de specialitate s-a propus „introducerea în cadrul legislativ din România a unui nou caz de încetare a contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului, respectiv concedierea fără cauză (fără motiv) a salariaților...o excepție și de la norma de protecție a salariaților statuată de art. 38 din Codul muncii... care ar trebui să existe doar dacă aceasta a fost prevăzută expres în cuprinsul contractului individual de muncă, inclusiv printr-un act adițional la acesta”[1792].

O asemenea orientare a fost criticată afirmându-se că „este evidentă eroarea de logică juridică pe care o conține o atare aserțiune, întrucât se confundă dreptul salariatului la reparația pecuniară pentru faptul concedierii sale nelegale - concedierea nu s-a întemeiat pe un motiv legal - cu teza după care indemnizarea reprezintă o alternativă oneroasă care dispensează pe angajator de a mai motiva decizia de concediere...indemnizația acordată angajatului constituie un fel de

[1790] I.T.Ștefănescu, *Din nou despre cauza reală și serioasă,... art. cit. supra*

[1791] Curtea de Apel București, Secția pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 1099 din 25 februarie 2014, în Elena Daniela Bogatu, Maria Violeta Duca, *Concedierea colectivă*, Editura Universul Juridic, București, 2018, p. 405

[1792] Veronica Voinescu, *Considerații asupra posibilității de reglementare a concedierii fără cauză a salariaților*, în „Dreptul” nr. 2/2015, p. 90-96

compensare pentru faptul că salariatul a renunţat cu anticipaţie la dreptul de a uza de garanţiile de drept substanţial şi procesual pentru a contesta decizia de concediere. Aşadar, indemnizaţia nu are ca izvor obligaţional fapta ilicită a angajatorului, ci o tranzacţie permisă de lege între partenerii contractuali... dispoziţiile art. 38 din Codul muncii nu trebuie distorsionate astăzi pe calea interpretării juridice şi nici în viitor, prin modificarea legislaţiei, întrucât stabilitatea ce o garantează pentru exerciţiul securizat juridic al drepturilor salariale conferă o protecţie solidă angajatului, trasând o *„frontieră"* puternică în calea edificării teoriei drepturilor discreţionare şi în materia relaţiilor de muncă"[1793].

Potrivit dispoziţiilor art. 66 din Codul muncii putem vorbi de concediere individuală sau concediere colectivă, în ambele cazuri condiţia de legalitate[1794] impusă de lege (art. 65 alin. 2) este ca desfiinţarea locului de muncă să fie efectivă şi să aibă o cauză reală şi serioasă, iar salariaţii concediaţi pentru motive care nu ţin de persoana lor beneficiază, arată art. 67 din Codul muncii, de măsuri active de combatere a şomajului şi pot beneficia de compensaţii în condiţiile prevăzute de lege şi de contractul colectiv de muncă aplicabil.

Spre deosebire de concedierea individuală, concedierea colectivă afectează nu doar un singur salariat sau mai mulţi luaţi individual, ci o colectivitate de salariaţi[1795].

În acest sens, art. 68 alin. 1 din Codul muncii, prevede că prin concediere colectivă se înţelege concedierea, într-o perioadă de 30 de zile calendaristice, dispusă din unul sau mai multe motive dintre cele prevăzute la art. 65 alin. 1, a unui număr de: a) cel puţin 10 salariaţi, dacă angajatorul care disponibilizează are încadraţi mai mult de 20 de salariaţi şi mai puţin de 100 de salariaţi; b) cel puţin 10% din salariaţi, dacă angajatorul care disponibilizează are încadraţi cel puţin 100 de salariaţi, dar mai puţin de 300 de salariaţi; c) cel puţin 30 de salariaţi, dacă angajatorul care disponibilizează are încadraţi cel puţin 300 de salariaţi.

S-a subliniat că „termenul de angajator care figurează în art. 68 din Codul muncii, nu este de natură să diminueze garanţiile ce trebuie oferite salariaţilor în cadrul unei concedieri colective"[1796].

La stabilirea numărului efectiv de salariaţi concediaţi colectiv, se iau în calcul, potrivit art. 68 alin. 2, şi acei salariaţi cărora le-au încetat contractele individuale de muncă din iniţiativa angajatorului, din unul sau mai multe motive, fără legătură cu persoana salariatului, cu condiţia existenţei a cel puţin 5 concedieri.

[1793] Alexandru Athanasiu, *Reflectii pe marginea art. 38 din codul muncii. Incă un motiv pentru a milita pentru autonomia dreptului muncii, art. cit*, p. 102-104

[1794] Alexandru Ţiclea, *Tratat...2012, op.cit.*, p.549.

[1795] Magda Volonciu, Raluca Dimitriu, *Reglementări privind concedierea colectivă*, în „Raporturi de muncă", nr. 11/1998, p. 34-43; Alexandru Ţiclea, *Concedierea colectivă*, Editura Lumina Lex, Bucureşti, 2001.

[1796] Daniela Georgeta Enache, *Corelaţii între noţiunea de unitate în dreptul comunitar în contextul concedierii colective şi cea de angajator prevăzută de art. 68din Codul muncii*, în Dreptul, nr. 9/2015, p. 207

În literatura juridică[1797] s-a subliniat că în acest număr nu pot fi cuprinşi salariaţii concediaţi ca urmare a dispoziţiilor art. 86 din Legea nr. 85/2006, privind procedura insolvenţei.

S-a menţionat că salariaţii din sistemul bugetar „nu pot fi concediaţi potrivit normelor din Codul muncii, dar pot fi concediaţi în temeiul unor acte normative speciale care se integrează şi ele în legislaţia muncii"[1798]

În paralel cu dispoziţiile Codului muncii continua să se aplice cele ale art. 86 al.6 din Legea 85/2006 privind procedura insolenţei, care exclude expres procedura concedierii colective în cazul insolvabilităţii, aspect criticat în doctrină[1799], pe motiv că deşi este o concediere pentru motive neimputabile, cei afectaţi sunt excluşi de la măsurile de protecţie socială acordată salariaţilor disponibilizaţi. S-a apreciat că dispoziţiile art. 86 al.6 din Legea 85/2006 privind procedura insolvenţei, „instituie un caz aparte, de sine stătător, de denunţare a contractului individual de muncă."[1800]

S-a arătat[1801] că „nici în cazul dizolvării angajatorului, nici al procedurii simplificate în cazul insolvenţei, nu se aplică procedura concedierii colective, salariaţii nu sunt informaţi şi consultaţi, iar AJOFM nu este notificată. Apare o problemă de neconcordanţă cu prevederile Directivei, care a fost pusă în lumină de cauza Claes, când contractul a încetat ca urmare a falimentului companiei[1802].

De aceea „o modificare a reglementarilor noastre ar fi utilă, prin înlăturarea expresiilor din Legea insolvenţei care exclud concedierea colectivă şi prin prevederea aplicabilităţii art. 68-74 din Codul muncii şi în cazul încetării de drept ca urmare a dizolvării angajatorului persoană juridică.

Se poate menţine calificarea ca un caz de încetare de drept, însă cu aplicabilitatea unor prevederi specifice concedierii colective"[1803].

Directiva Consiliului 98/59/CE privind apropierea legislaţiilor statelor membre referitoare la concedierea colectivă a constituit motiv de implementare a dispoziţiilor din Codul muncii privind protecţia salariaţilor în asemenea situaţii, respectiv articolul 2, paragrafele 1 şi 3, din directivă care obligă angajatorul numai să aibă consultări cu reprezentanţii salariaţilor în vederea obţinerii unui acord şi să le furnizeze acestora în timp util toate informaţiile relevante pentru a le da posibilitatea de a face propuneri constructive.

Astfel, art. 69 alin. 1 din Codul muncii prevede că, în cazul în care angajatorul intenţionează să efectueze concedieri colective, acesta are obligaţia de a iniţia, în timp util şi în scopul ajungerii la o înţelegere, în condiţiile prevăzute de lege, consultări cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanţii salariaţilor, cu privire cel

---

1797 I.T.Ştefănescu, *Încetarea contractului individual de muncă în baza art.86 din legea nr.85/2006 privind procedura insolvenţei*, în Revista română de dreptul muncii, nr..2/2006, p. 10-11.
1798 Monica Gheroghe, *Dreptul individual al muncii, op.cit*, p. 273
1799 I.T.Ştefănescu, *Tratat... 2014, op.cit*, p. 470
1800 Radu Răzvan Popescu, *Dreptul muncii, op. cit*, p..127.
1801 Raluca Dimitriu, *Opinii privind actuala reglementare romămească a concedierii colective, în „Revista română de dreptul muncii"*, nr..2/2012, p. 9 -15.
1802 Noţiunea de concediere, in sensul directiveii fiind orice incetare a contractului, nedorită de lucrător
1803 Raluca Dimitriu., *art .cit. supra*, p.15.

puţin la: a) metodele şi mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de salariaţi care vor fi concediaţi; b) atenuarea consecinţelor concedierii prin recurgerea la măsuri sociale care vizează, printre altele, sprijin pentru recalificarea sau reconversia profesională a salariaţilor concediaţi.

În prcatica judecătorească s-a decis următoarele „conform art. 69 alin. (1) C. mun., angajatorul care intenţionează să efectueze concedieri colective are obligaţia de a informa şi consulta salariaţii. Încercarea de a ajunge la o înţelegere cu organizaţia sindicală constituie o obligaţie de diligenţă, iar nu de rezultat pentru angajator acesta din urmă fiind cel care decide aplicarea măsurii de concediere colectivă, conform art. 72 alin. (1) C. mun., indiferent de rezultate consultărilor cu partenerii de dialog social"[1804].

În perioada în care au loc consultări, pentru a permite sindicatului sau reprezentanţilor salariaţilor să formuleze propuneri în timp util, angajatorul are obligaţia (art. 69 alin. 2) să le furnizeze toate informaţiile relevante şi să le notifice, în scris, următoarele: numărul total şi categoriile de salariaţi; motivele care determină concedierea preconizată; numărul şi categoriile de salariaţi care vor fi afectaţi de concediere; criteriile[1805] avute în vedere, potrivit legii şi/sau contractelor colective de muncă, pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere; măsurile avute în vedere pentru limitarea numărului concedierilor; măsurile pentru atenuarea consecinţelor concedierii şi compensaţiile ce urmează să fie acordate salariaţilor concediaţi, conform dispoziţiilor legale şi/sau contractului colectiv de muncă aplicabil; data de la care sau perioada în care vor avea loc concedierile; termenul înăuntrul căruia sindicatul sau, după caz, reprezentanţii salariaţilor pot face propuneri pentru evitarea ori diminuarea numărului salariaţilor concediaţi.

În conformitate cu alin. 4 al art. 69 asemenea obligaţiile prevăzute se menţin indiferent dacă decizia care determină concedierile colective este luată de către angajator sau de o întreprindere care deţine controlul asupra angajatorului, în acest din urmă caz considerăm că se are în vedere şi întreprinderea care exercită controlul în cadrul grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară, care potrivit Legii nr.217/2005[1806], exercită o influenţă dominantă asupra întreprinderii controlate, în temeiul dreptului de proprietate, al participării financiare sau a regulilor care o guvernează[1807].

1804 Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale decizia nr. 538 din 11 februarie 2015, în Elena Daniela Bogatu, Maria Violeta Duca, *Concedierea colectivă*, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2018, p. 116

1805 Criteriile prevăzute la alin. 2 lit. d se aplică pentru departajarea salariaţilor după evaluarea realizării obiectivelor de performanţă.

1806 Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 628 din 19 iulie 2005.

1807 Dan Ţop, *Rolul Comitetului European de Întreprindere în desfăşurarea raporturilor juridice de muncă, art. cit.*, p. 84.

În această situaţie, potrivit alin. 5 al aceluiaşi articol, angajatorul nu se poate prevala, pentru a fi exonerat eventual de răspundere, de faptul că întreprinderea care deţine controlul nu i-a furnizat informaţiile necesare, ceea ce înseamnă că el trebuie să stăruie în obţinerea acestor informaţii pe care trebuie să le pună, în timp util, la dispoziţia salariaţilor.

Angajatorul are obligaţia, conform art. 70 din Codul muncii, să comunice o copie a notificării prevăzute la art. 69 alin. 2 inspectoratului teritorial de muncă şi agenţiei teritoriale de ocupare a forţei de muncă la aceeaşi dată la care a comunicat-o sindicatului sau, după caz, reprezentanţilor salariaţilor.

Sindicatul sau, după caz, reprezentanţii salariaţilor pot propune, arată art. 71 alin. 1, angajatorului măsuri în vederea evitării concedierilor ori diminuării numărului salariaţilor concediaţi, într-un termen de 10 zile calendaristice de la data primirii notificării, iar angajatorul are obligaţia (art. 71 alin. 2) de a răspunde în scris şi motivat la propunerile formulate, în termen de 5 zile calendaristice de la primirea acestora.

În situaţia în care, ulterior consultărilor cu sindicatul sau reprezentanţii salariaţilor, potrivit prevederilor art. 69 şi 71, angajatorul decide aplicarea măsurii de concediere colectivă, acesta are obligaţia, potrivit art. 72 alin. 1 din Codul muncii, de a notifica în scris inspectoratul teritorial de muncă şi agenţia teritorială de ocupare a forţei de muncă, cu cel puţin 30 de zile calendaristice anterioare datei emiterii deciziilor de concediere.

Notificarea trebuie să cuprindă (art. 72 alin. 2) toate informaţiile relevante cu privire la intenţia de concediere colectivă, prevăzute la art. 69 alin. 2, precum şi rezultatele consultărilor cu sindicatul sau reprezentanţii salariaţilor, prevăzute la art. 69 alin. 1 şi art. 71, în special motivele concedierilor, numărul total al salariaţilor, numărul salariaţilor afectaţi de concediere şi data de la care sau perioada în care vor avea loc aceste concedieri.

Angajatorul are obligaţia, conform alin. 3 al articolului 72, să comunice o copie a notificării sindicatului sau reprezentanţilor salariaţilor, la aceeaşi dată la care a comunicat-o inspectoratului teritorial de muncă şi agenţiei teritoriale de ocupare a forţei de muncă, iar sindicatul sau reprezentanţii salariaţilor pot transmite eventuale puncte de vedere inspectoratului teritorial de muncă.

La solicitarea motivată a oricăreia dintre părţi, se precizează în articolul 72 alin. 5, inspectoratul teritorial de muncă, cu avizul agenţiei teritoriale de ocupare a forţei de muncă, poate dispune reducerea perioadei, fără a aduce atingere drepturilor individuale cu privire la perioada de preaviz şi are obligaţia de a informa în termen de 3 zile lucrătoare angajatorul şi sindicatul sau reprezentanţii salariaţilor, după caz, asupra reducerii sau prelungirii perioadei, precum şi cu privire la motivele care au stat la baza acestei decizii.

Spre deosebire de reglementarea anterioară care vorbea de un timp util, prin modificarea făcută de Legea nr. 40/2011 se prevede expres un termen de 3 zile lucrătoare pe care îl are la dispoziţie Inspectoratul teritorial de muncă de a informa

angajatorul şi sindicatul sau reprezentanţii salariaţilor, după caz, asupra reducerii sau prelungirii perioadei de 30 de zile, acestea fiind calendaristice şi nu lucrătoare.

În doctrină s-a menţionat că în caz de contestare a concedierii colective, salariaţii nu pot invoca decât eventual nerespectare a normelor procedurale, deoareece oportunitatea concedierii revine exclusiv angajatorului şi nu poate fi cenzurată judecător[1808] dar şi că şi în cazul concedierilor colective instanţa va aprecia dacă desfiinţarea locurilor de muncă este efectivă, respectiv dacă de întemeiază pe o cauză reală şi serioasă, fără ca instanţa să fie ţinută să aprecieze exclusiv procedura de concediere colectivă"[1809]

În perioada prevăzută la art. 72 alin. 1, agenţia teritorială de ocupare a forţei de muncă trebuie, spune articolul 73 din Codul muncii să caute soluţii la problemele ridicate de concedierile colective preconizate şi să le comunice în timp util angajatorului şi sindicatului ori, după caz, reprezentanţilor salariaţilor, iar la solicitarea motivată a oricăreia dintre părţi, inspectoratul teritorial de muncă, cu consultarea agenţiei teritoriale de ocupare a forţei de muncă, poate dispune (art.73 alin. 2) amânarea momentului emiterii deciziilor de concediere cu maximum 10 zile calendaristice, în cazul în care aspectele legate de concedierea colectivă avută în vedere nu pot fi soluţionate până la data stabilită în notificarea de concediere colectivă, ca fiind data emiterii deciziilor de concediere.

Inspectoratul teritorial de muncă are obligaţia, potrivit art.73 alin. 3 din Codul muncii, de a informa în scris angajatorul şi sindicatul sau reprezentanţii salariaţilor, după caz, asupra amânării momentului emiterii deciziilor de concediere, precum şi despre motivele care au stat la baza acestei decizii, înainte de expirarea perioadei iniţiale prevăzute la art. 72 alin. 1.

În literatura juridică[1810] s-a arătat că reglementarea naţională de drept comun în domeniul concedierii colective este, în continuare mai, favorabilă, sub anumite aspecte salariaţilor decât reglementarea comunitară, Directiva nr. 98/59 neinstituind o obligaţie de rezultat în sarcina angajatorilor din statele membre ci o obligaţie *sui generis* (de semi-rezultat), în măsura în care nu pot rezolva problemele celor concediaţi, angajatorii trebuie să notifice în final situaţia acestora autorităţilor publice competente.

În termen de 45 de zile calendaristice de la data concedierii, salariatul concediat prin concediere colectivă are dreptul, conform art. 74 alin. 1 din Codul muncii, de a fi reangajat cu prioritate pe postul reînfiinţat în aceeaşi activitate, fără examen, concurs sau perioadă de probă.

Dacă, în această perioadă se reiau aceleaşi activităţi, angajatorul va transmite salariaţilor care au fost concediaţi de pe posturile a căror activitate este reluată în

[1808] R Gidro, *op.cit.*, p. 148

[1809] Felicia Roşioru, *op.cit*, p. 625

[1810] I.T. Ştefănescu, *Modificările Codului muncii – comentate – OUG nr. 65/2005*, Editura Lumina Lex, Bucureşti, 2005, p. 67.

aceleaşi condiţii de competenţă profesională o comunicare scrisă, prin care sunt informaţi asupra reluării activităţii.

Salariaţii au la dispoziţie, se prevede în art. 74 alin. 4, un termen de maximum 5 zile calendaristice de la data comunicării angajatorului, pentru a-şi manifesta în scris consimţământul cu privire la locul de muncă oferit, şi dacă nu îşi manifestă în scris consimţământul în termenul prevăzut de 5 zile, sau refuză locul de muncă oferit, angajatorul poate face noi încadrări pe locurile de muncă rămase vacante.

Pentru protecţia salariaţilor ce urmează a fi disponibilizaţi ca măsuri de protecţie socială, putem aminti:

a) Ordinea de priorităţi. Codul muncii şi Ordonanţa nr. 98/1999[1811] nu cuprind o ordine de priorităţi (legală, pe criterii sociale), înţeleasă[1812] ca ordine în care se selectează pe criterii sociale salariaţii în vederea concedierii colective ci se are în vedere cea stabilită prin contractul colectiv de muncă aplicabil.

Contractul colectiv unic la nivel naţional pe anii 2007-2010, prevedea că[1813]:

La aplicarea efectivă a reducerii de personal, după reducerea posturilor vacante de natura celor desfiinţate, măsurile vor afecta în ordine:

a) contractele salariaţilor care cumulează două sau mai multe funcţii, precum şi ale celor care cumulează pensia cu salariul;
b) contractele persoanelor care îndeplinesc condiţiile de vârstă standard şi stagiu de cotizare şi nu au cerut pensionarea în condiţiile legii;
c) contractele persoanelor care îndeplinesc condiţiile de pensionare la cererea lor.

La luarea măsurii de desfacere a contractului individual de muncă pentru motive ce nu ţin de persoana salariatului vor fi avute în vedere următoarele criterii minimale:

a) dacă măsura ar putea afecta doi soţi care lucrează în aceeaşi unitate, se desface contractul de muncă al soţului care are venitul cel mai mic, fără ca prin aceasta să se poată desface contractul de muncă al unei persoane care ocupă un post nevizat de reducere;
b) măsura să afecteze, mai întâi, persoanele care nu au copii în întreţinere;
c) măsura să afecteze numai în ultimul rând pe femeile care au în îngrijire copii, bărbaţii văduvi sau divorţaţi care au în îngrijire copii, pe întreţinătorii unici de familie, precum şi pe salariaţii, bărbaţi sau femei, care mai au cel mult 3 ani până la pensionare la cererea lor.

În cazul în care măsura desfacerii contractului ar afecta un salariat care a urmat o formă de calificare sau de perfecţionare a pregătirii profesionale şi a încheiat cu unitatea un act adiţional la contractul de muncă, prin care s-a obligat să presteze o activitate într-o anumită perioadă de timp, administraţia nu-i va putea pretinde acestuia despăgubiri pentru perioada rămasă nelucrată până la împlinirea termenului, dacă măsura desfacerii contractului de muncă nu-i este imputabilă.

[1811] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 303 din 29 iunie 1999
[1812] Ion Traian Ştefănescu, *Tratat...2017, .op.cit.*, p.505.
[1813] Dan Ţop, *Tratat..., op.cit.*, p. 146.

În ipoteza în care două sau mai multe persoane salariate sunt în aceeaşi situaţie, concedierea se va face cu consultarea sindicatelor.

Dacă selectarea personalului s-a făcut după criteriile prestabilite, instanţa nu poare cenzura aceste criterii[1814].

În practica judecătorească[1815] s-a decis că atunci când în contractele colective de muncă încheiate între patronat şi sindicate sunt prevăzute clauze ce reglementează criteriile de selecţie a personalului în cazul concedierilor colective acestea au un caracter obligatoriu.

S-a mai decis şi că „art. 69 alin. (3) şi 69 alin. (2) lit. d) C. mun. instituie potrivit căreia, pentru departajarea salariaţilor suspuşi procedurii concedierii colective, angajatorul este obligat să aplice criteriile sociale în subsidiar faţă de standardul profesional. Criteriile sociale devin incidente numai în caz de performanţă profesională egală, fiind inoperante pentru a alege între salariaţii cu competenţă superioară şi cei cu probleme sociale şi familiale. Art. 69 alin. (3) C. mun., care dispune că departajarea salariaţilor după criteriile legale sau prevăzute în contractele colective de munca se va face după evaluarea realizării obiectivelor de performanţă, este imperativ şi nu autorizează o înţelegere contrară a partenerilor sociali"[1816].

b) Plăţile compensatorii. Potrivit OUG nr. 116/2006[1817] cu modificările şi completările ulterioare, la data încetării contractului individual de muncă, persoanele disponibilitate primesc o sumă egală cu de doua ori salariul mediu net pe economie din luna ianuarie a anului în care s-a efectuat concedierea.

Plăţile compensatorii se asigură, în principiu din fondul de salarii al angajatorului. Fondurile necesare acestor plăţi se virează în conturile societăţilor sau ale filialelor şi/sau sucursalelor acestora de către agenţiile teritoriale ale forţelor de muncă în a căror rază teritorială acestea îşi au sediul, în maximum cinci zile lucrătoare de la data depunerii de către societate a documentelor necesare.

Dreptul la plăţi compensatorii se naşte de la data comunicării deciziei de concediere colectivă şi se acordă o singură dată pentru disponibilizari colective la aceeaşi unitate.

Normele metodologice precizează că această sumă se acordă la data încetării contractului individual de muncă, urmare a concedierii colective, şi se plăteşte direct beneficiarilor, prin intermediul societăţilor sau, după caz, al filialelor şi/sau sucursalelor acestora.

[1814] Curtea de Apel Bucureşti, dec. civ, nr. 2120/2005, nepublicată.

[1815] Curtea de Apel Sibiu, Sectia civilă - decizia civilă nr.1421 din 9 decembrie 2004, www.euro-avocatura.ro

[1816] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia pentru cauze privind de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 2016 din 29 mai 2015 în Elena Daniela Bogatu, Maria Violeta Duca, *Concedierea colectivă*, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2018, p. 310

[1817] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.1042 din 28 decembrie 2006.

În practică[1818] plăţile compensatorii devin scadente la data încetării contractului individual de muncă, în lipsa unei dovezi pentru o dată ulterioară, o convenţie de plată ulterioară nu apare[1819] ca ilegală.

Sumele de bani ce reprezintă plăţile compensatorii se acordă în rate lunare, numai dacă salariatul concediat nu se reîncadrează în muncă şi devine efectiv şomer (caz în care indemnizaţia de şomaj se suspendă pe durata plăţilor compensatorii).

Plăţile compensatorii, ca excepţie, se pot acorda şi într-o singură tranşă dacă beneficiarul propune o afacere şi prezintă dovezi în termen de 30 de zile cu privire la utilizarea acestor sume.

Plăţile compensatorii se pot cumula[1820] şi cu alte înlesniri şi drepturi prevăzute de contractele colective de muncă, cum ar fi venitul de completare.

Persoanele disponibilitate beneficiază[1821] de vechime în muncă pe durata încasării plăţilor compensatorii până la data reîncadrării în muncă sau pornirii afacerii.

S-a decis în jurisprudenţă că „potrivit dispoziţiilor art. 67 C. mun., salariaţii pentru motive care nu ţin de persoana lor beneficiază de măsuri active de combatere a şomajului şi pot beneficia de compensaţii în condiţiile prevăzute de lege şi de contractul colectiv de muncă aplicabil. Criticile formulate de salariatul concediat privind nerezolvarea problemei drepturilor salariale restante, lipsa menţiunii pentru achitarea contribuţiilor obligatorii, modul de calcul al zilelor de concediu de odihnă ce se compensează în bani, neaplicarea măsurilor prevăzute de OUG nr. 36/2013 privind aplicarea în perioada 2013-2018 a unor măsuri de protecţie socială acordată persoanelor disponibilizate prin concedieri colective efectuate în baza planurilor de disponibilizare nu pot conduce la o eventuală nelegalitate a deciziei de concediere contestată, ci pot argumenta doar o acţiune în pretenţii formulată împotriva angajatorului. În aceeaşi categorie se include şi plata salariilor compensatorii conform contractului colectiv de muncă aplicabil. Salariile compensatorii la concedierea colectivă a salariaţilor fac parte dintre măsurile de protecţie în cazul disponibilizării, însă numărul acestora, stabilit de angajator prin raportare la un contract colectiv de muncă, nu poate atrage sancţiunea nulităţii deciziei de
concediere”[1822].

Precizarea făcută de alin. 5 al articolului 74, că prevederile referitoare la concedierea colectivă nu se aplică salariaţilor din instituţiile publice şi autorităţile publice, vine să creeze o reală discriminare între salariaţii din sectorul public faţă de cei din sectorul privat care sunt mult mai bine protejaţi[1823].

[1818] Curtea de Apel Bucureşti, dec. civ nr. 257/R/2006
[1819] Ion Traian Ştefănescu, *Tratat....* 2014, *op.cit.*, p.467
[1820] Dan Ţop, *Dreptul muncii - Dreptul securităţii sociale, op.cit*, p. 205
[1821] Ion Traian Ştefănescu, *Tratat....* 2017, *op.cit.*, p. 508
[1822] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia pentru cauze privind conflicte muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 663 din 7 mai 2014, în Elena Daniela Bogatu, Maria Violeta Duca, *Concedierea colectivă*, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2018, p. 310
[1823] Dan Ţop, *Codul muncii modificat şi completat prin Legea nr. 40/2011 ..., op. cit.*, p. 65.

Se creează un regim distinct pentru salariaţii cu contracte de muncă pe durată determinată cu încălcarea principiului egalităţii de şanse şi tratament, prin textul art. 74 alin. 6 potrivit căruia „Prevederile art. 68-73 nu se aplică în cazul contractelor individuale de muncă încheiate pe durată determinată, cu excepţia cazurilor în care aceste concedieri au loc înainte de data expirării acestor contracte".

Cu privire la acest aspect Curtea Constituţională[1824] a reţinut că instituţia concedierii colective, cu tot ceea ce aceasta presupune în înţelesul Codului muncii, nu se poate aplica la nivelul personalului din instituţiile şi autorităţile publice, având în vedere situaţia specifică a acestuia. O atare viziune a fost justificată de faptul că, aşa cum Curtea arăta şi prin Decizia nr. 874 din 25 iunie 2010[1825], sau Decizia nr. 1.658 din 28 decembrie 2010[1826], „cei care sunt angajaţi în raporturi de muncă în mediul bugetar sunt legaţi, în mod esenţial, din punctul de vedere al sursei din care sunt alimentate salariile/indemnizaţiile sau soldele de bugetul public naţional, de încasările şi de cheltuielile din acest buget, dezechilibrarea acestuia putând avea consecinţe în ceea ce priveşte diminuarea cheltuielilor din acest buget. Or, salariile/indemnizaţiile/soldele reprezintă astfel de cheltuieli - mai exact, cheltuieli de personal. În schimb, în mediul privat raporturile de muncă sunt guvernate întotdeauna de contractul individual de muncă încheiat între un angajat şi un angajator".

Curtea a precizat, însă, că cele reţinute mai sus nu au semnificaţia faptului că nu se vor putea lua măsuri de concediere colectivă la nivelul instituţiilor şi autorităţilor publice şi nici că eventualele măsuri de concediere colectivă pot fi dispuse de către angajatorul public numai în virtutea propriei voinţe şi a propriului act de decizie. Din contră, măsurile de concediere colectivă în privinţa personalului din instituţiile şi autorităţile publice al cărui raport de muncă izvorăşte în temeiul unui contract individual de muncă se vor putea face doar în baza unor reglementări primare speciale, care vor cuprinde măsuri de acompaniere corespunzătoare, de natură să nu discrimineze această categorie de salariaţi faţă de salariaţii din mediul privat.

Tot Curtea Constituţională[1827] a remarcat „voinţa clară a legiuitorului de a nu exclude total salariaţii din sectorul bugetar de la aplicarea prevederilor dreptului comun în materie - dreptul muncii. Astfel, art. 74 alin. 5 din Legea nr. 53/2003 prevede că doar dispoziţiile art. 68-73 nu se aplică salariaţilor din instituţiile publice şi autorităţile publice, rezultând, *per a contrario*, că celelalte norme juridice ale legii îi vizează şi pe aceştia. Pe de altă parte, în situaţia unor categorii speciale de salariaţi ai instituţiilor sau autorităţilor publice - cum ar fi funcţionarii publici, al căror statut este reglementat de Legea nr. 188/1999 - legiuitorul a prevăzut, prin lege specială, statutul acestora, incluzând deci drepturi şi obligaţii relative la desfăşurarea raporturilor de serviciu specifice".

1824 Deciza nr. 260/2014, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I , nr. 507 din 8 iulie 2014
1825 Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 433 din 28 iunie 2010
1826 Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 44 din 18 ianuarie 2011
1827 Decizia nr. 308/2014, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I , nr. 562 din 29 iulie 2014

S-a apreciat că„ în toate statele europene există reglementări speciale cu privire la concedierea colectivă, cu diferenţieri neesenţiale de la un stat la altul...toate aceste state au fost nevoite să se conformeze prevederilor Directivei nr.98/59/CE... Rusia şi China au reglementat şi ele concedierea colectivă datorită fenomenelor economice şi sociale, în schimb nu există astfel de reglementări în Statele Unite ale Americii sau Israel."[1828]

Curtea de Justiţie a Uniuni Europene a decis cü dacă angajatorul vrea să scadă salariile şi lucrătorii nu sunt de acord, refuzul urmând să stea la baza încetării contractelor individuale de muncă, vorbim tot despre o concediere colectivă, cu *motivarea că* „articolul 1 alineatul 1 din Directiva 98/59/CE a Consiliului din 20 iulie 1998 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective trebuie interpretat în sensul că o modificare unilaterală de către angajator, în detrimentul lucrătorilor, a condițiilor de remunerare care, în caz de refuz al lucrătorului, conduce la încetarea contractului de muncă poate fi calificată drept «concediere» în sensul acestei dispoziții, iar articolul 2 din această directivă trebuie interpretat în sensul că un angajator are obligația de a iniția consultările prevăzute la acest din urmă articol atunci când are în vedere să efectueze o asemenea modificare unilaterală a condițiilor de remunerare, în măsura în care sunt îndeplinite condițiile prevăzute la articolul 1 din directiva menționată..."[1829]

În afara regimului de drept comun, legiuitorul a adoptat şi unele reglementări speciale (cum ar fi în industria de apărare sau la anumite societăţi naţionale supuse procesului de privatizare ori procesului de restructurare sau reorganizare etc.) care cunosc numeroase derogări[1830] de la dreptul comun.

9.3.4. Controlul şi sancţionarea concedierilor nelegale

Concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii prevăzute de lege este lovită de nulitate absolută, prevede art. 78 din Codul muncii.

Întrucât am analizat concedierea din punct de vedere al motivelor imputabile sau nu salariatului, vom analiza, din acelaşi punct de vedere şi actul prin care se dispune concedierea, respectiv decizia de concediere.

Decizia de concediere reprezintă un act emis de angajator sau persoana desemnată în acest sens, prin care este adusă la cunoştinţa salariatului se conformeze contractului individual de muncă.

Astfel, în cazul în care concedierea intervine pentru unul dintre motivele prevăzute la art. 61 lit. b-d din Codul muncii, angajatorul are obligaţia, potrivit art. 62 alin. 1, de a emite decizia de concediere în termen de 30 de zile calendaristice de la data constatării cauzei concedierii, iar dacă concedierea intervine pentru motivul prevăzut la art. 61 lit. a, respectiv pentru abateri disciplinare, angajatorul

[1828] Olpimpia Monica Matiaş, *Concedierea angajaţilor, Editura* Hamangiu, Bucureşti, 2016, p.. 84
[1829] C-429/16, curia.europa.eu/juris/documents
[1830] A se vedea pentru detalii, I.T..Ştefănescu, *Tratat..., 2017, op.cit.*, p.509

poate emite decizia de concediere numai cu respectarea dispozițiilor art. 247-252 din Codul muncii.

Decizia se emite, conform art. 62 alin. 3 din Codul muncii, în scris și, sub sancțiunea nulității absolute, trebuie să fie motivată în fapt și în drept și să cuprindă precizări cu privire la termenul în care poate fi contestată și la instanța judecătorească la care se contestă.

Mențiunile și precizările pe care în mod obligatoriu trebuie să le conțină decizia de aplicare a sancțiunii disciplinare au rolul[1831], în primul rând, de a-l informa concret și complet pe salariat în privința faptelor, motivelor și temeiurilor de drept pentru care i se aplică sancțiunea, inclusiv cu privire la căile de atac și termenele în care are dreptul să constate temeinicia și legalitatea măsurilor dispuse din voința unilaterală a angajatorului

S-a spus că „în pofida reglementării legale a conținutului deciziei de concediere, a fost necesară precizarea doctrinară a regimului juridic aplicabil nulității acesteia, din două motive: dispersarea elementelor de conținut ale deciziei de concediere în mai multe articole de lege și imprecizia legislativă cu privire la sancțiunea aplicabilă în cazul nerespectării scestora"[1832].

În legătură cu problematica pe care o ridică decizia de concediere sub aspectul nulității ei, Curtea Constituțională s-a pronunțat prin Decizia nr. 1675 din 15 decembrie 2009 referitoare la excepția de neconstituționaiitate a dispozițiilor art. 268 alin. (2) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii[1833].

În considerentele acestei decizii, Curtea a reținut următoarele: „Aplicarea sancțiunilor disciplinare și, în mod special, încetarea raportului de muncă din voința unilaterală a angajatorului sunt permise cu respectarea unor condiții de fond și de formă riguros reglementate de legislația muncii, în scopul prevenirii eventualelor conduite abuzive ale angajatorului. Mențiunile și precizările pe care în mod obligatoriu trebuie să le conțină decizia de aplicare a sancțiunii disciplinare au rolul, în primul rând, de a-l informa concret și complet pe salariat cu privire la faptele, motivele și temeiurile de drept pentru care i se aplică sancțiunea, inclusiv cu privire la căile de atac și termenele în care are dreptul să constate temeinicia și legalitatea măsurilor dispuse din voința unilaterală a angajatorului. Angajatorul, întrucât deține toate datele, probele și informațiile pe care se întemeiază măsura dispusă, trebuie sa facă dovada temeiniciei și legalității acelei măsuri, salariatul putând doar să le combată prin alte dovezi pertinente. Astfel, mențiunile și

[1831] Dan Țop, Tratat...2015, op.cit, p. 442

[1832] Felicia Roșioru, *op.cit,* p. 626

[1833] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 112 din 19 februarie 2010. Curtea Constituțională s-a pronunțat și anterior în această materie prin Dec. nr. 383/2005, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 792 din 31 august 2005, Dec. nr. 319/2007, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 292 din 3 mai 2007, respectiv Dec. nr. 58/2007, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 117 din 16 februarie 2007. De asemenea Curtea Constituțională și-a păstrat puncrul de vedere și ulterior, în Dec. nr. 649/2011, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 547 din 2 august 2011, și Dec. nr. 1243/2011, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 915 din 22 decembrie 2011.

precizările prevăzute de textul de lege sunt necesare şi pentru instanţa judecătorească, în vederea soluţionării legate şi temeinice a eventualelor litigii determinate de actul angajatorului".

În doctrina juridică, cu privire problema măsurii în care neindicarea instanţei judecătoreşti pentru introducerea plângerii pentru cel concediat implică în mod necesar şi în toate cazurile constatarea nulităţii deciziei de concediere, s-au conturat două puncte de vedere.

Într-o primă opinie, majoritară, adoptata şi de majoritatea instanţelor de judecata, se arată că decizia de concediere care nu întruneşte condiţiile de conţinut stabilite în art. 252 alin. 2 este lovită de nulitate absolută, fără posibilitatea de a se acoperi aceasta nulitate[1834].;

Într-o altă opinie[1835], acceptată şi de unele instanţe de judecată, se consideră că textul de la art. 252 alin. (2) din Codul muncii trebuie interpretat în consens cu principiul consensualităţii[1836] şi, mai ales, al bunei-credinţe, prevăzut la art. 8 din Codul muncii, astfel încât nulitatea absolută nu poate fiinţa în cazul în care salariatul sesizează instanţa competentă în termenul legal, în caz contrar fiind încălcate prevederile articolului 8 al Codului muncii.

În jurisprudenţă s-a decis că „în conţinutul deciziei de concediere nu au fost stabilite in mod corect termenul si instanţa unde trebuia atacată decizia. Tribunalul care judecase în prima instanţa cauza stabilise următoarele: „chiar dacâ s-a menţionat in cuprinsul deciziei termenul de 30 de zile şi instanţa competentă – cea din circumscripţia in care angajatorul îşi are sediul, in condiţiile in care contestaţia a fost corect introdusa si in termen, s-a reţinut ca salariatului nu i-a fost produsa vreo vătămare care sa justifice sancţiunea nulităţii deciziei. O astfel de interpretare care ar antrena nulitatea deciziei ar reprezenta un formalism rigid care excede intenţiei legiuitorului, îndepărtându-se de la scopul reglementarii: protecţia salariatului, căci in condiţiile in care contestatorul a formulat contestaţia in termenul prevăzut de lege nu i-a fost încălcat accesul la justitie". Curtea de Apel Bucureşti a reţinut insa, în discordanta cu prima instanţa, ca „decizia de concediere trebuia sa îndeplinească cernitele prevăzute sub sancţiunea nulităţii absolute de dispoziţiile art. 252 din Codul muncii, astfel: (2) Sub sancţiunea nulităţii absolute, în decizie se cuprind în mod obligatoriu: [...] f) instanţa competentă la care sancţiunea poate fi contestată.

În raport cu aceste dispoziţii legale, Curtea constată că menţiunea de la art. 252 alin. (2) lit. f) din Codul muncii nu se regăseşte în decizia contestată prin indicarea în concret a instanţei competente, care este în toate împrejurările instanţa de la

[1834] A. Ticlea, *op. cit.*, p. 855-862.

[1835] Ş. Beligradeanu, *Aspecte esenţiale referitoare la forma, conţinutul şi nulitatea deciziei de concediere în lumina Codului muncii*, în Dreptul nr. 6/2004, p. 41; I. T. Ştefanescu, *Tratat de dreptul muncii*, vol. I, Editura Lumina Lex, 2002, p. 576.

[1836] Consensualitatea a încetat să constituie o componentă a unui unic principiu - al consensualităţii şi bunei- credinţe -, deoarece prin modificarea art. 16 din Codul muncii contractul individual de muncă a devenit unul solemn (a se vedea I. T. Ştefanescu, Tratat teoretic si practic..., cit. supra, p. 265).

domiciliul sau sediul reclamantului (in cauza de fata reclamantul fiind salariatul concediat).

Ori, sancţiunea nulităţii absolute nu este condiţionată de producerea vreunui prejudiciu, aceasta operând expres fără a mai fi necesară îndeplinirea vreunei condiţii suplimentare, şi nu are nicio legătura cu apărarea potrivit căreia ar exista un formalism excesiv pe care legiuitorul nu l-ar fi prevăzut, întrucât elementele deciziei de concediere aşa au fost legiferate şi, ulterior, în temeiul aşa-zisului exces de formalism, au fost invocate ca fiind neconstituţionale, pe care însă Curtea Constituţională le-a respins ca neîntemeiate.

Prin urmare, având în vedere că decizia de concediere a fost emisă cu nerespectarea condiţiilor de legalitate prevăzute de art. 252 alin. (2) lit. a), c) si f) din Codul muncii, condiţii prevăzute sub sancţiunea nulităţii absolute, deoarece nulitatea este una de drept material si necondiţionată de niciun act sau fapt ulterior al angajatorului ori al salariatului sau de producerea vreunui prejudiciu acestuia, se impune pe cale de consecinţă anularea deciziei in cauza. Având în vedere că nelegalitatea prevalează oricăror altor elemente de netemeinicie, Curtea constată că nu se impune analizarea sentinţei apelate şi sub alte aspecte"[1837].

Faţă de o asemenea soluţie, s-a precizat şi că „Nerespectarea prevederilor legale stabilite de art. 252 alin. 2 lit. a din Codul muncii este sancţionată cu nulitatea absoluta, după cum s-a precizat categoric in Decizia Curţii Constituţionale nr. 1675 din 15 decembrie 2009 referitoare la excepţia de neconstituţionalitate a dispoziţiilor art. 268 alin. 2 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii... instanţa de apel a procedat în mod corect, anulând decizia de desfacere disciplinară a contractului individual de muncă al salariatului (reclamant la fond, apelant în apel), pe motiv că nu s-a indicat în decizia de concediere în litigiu care este instanţa legal competentă la care decizia respectivă putea fi contestată.... ţinând seama că anumite argumente în favoarea soluţiei privind absenţa precizării instanţei şi termenului în decizia de concediere nu sunt lipsite de orice semnificaţie, îndeosebi în plan practic, nu ar fi lipsit de interes ca legiuitorul să-şi reconsidere parţial opţiunea din cuprinsul art. 252 alin. (2), urmând ca inexistenţa unora dintre ele să nu antreneze nulitatea absolută dacă salariatul se adresează în termenul legal instanţei competente material şi teritorial."[1838]

[1837] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale. Decizia civilă nr. 5977A din 26 februarie 2015, în Revista română de dreptul muncii, nr.1/2015, p. 97 şi urm.

[1838] Radu Ştefan Pătru, *Interpretarea consecinţelor neîntrunirii în cuprinsul deciziei de concediere a tuturor elementelor cerute de art. 252 din codul munch şi interpretarea corectă a sensului obligaţiei legale de fidelitate a salariatului faţă de angajator*, în Dreptul nr.12/2015, p. 167-174

Forma scrisă reprezintă o condiţie *ad validitatem,* astfel încât lipsa acesteia este sancţionată cu nulitatea măsuri concedierii[1839]

În doctrină s-a arătat[1840] că prin instituirea formei scrise a deciziei ca o condiţie de validitate a acesteia, legiuitorul a înţeles să sublinieze atât caracterul excepţional al măsurii cât şi punerea în practică a principiului stabilităţii în muncă, astfel cum este consacrat de legislaţia muncii.

Concedierea pentru săvârşirea unei abateri grave sau a unor abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii poate fi dispusă, spune art. 63, numai după îndeplinirea de către angajator a cercetării disciplinare prealabile şi în termenele stabilite de Codul muncii, astfel, se prevede expres că în caz de necorespundere profesională, concedierea salariatului poate fi dispusă numai după evaluarea prealabilă a acestuia, conform procedurii de evaluare stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, prin regulamentul intern.

Angajatorul poate revoca[1841] măsura, prin revenirea asupra acesteia şi desfiinţarea deciziei, ceea ce conduce la restabilirea continuităţii raportului de muncă. Astfel, în cazul în care angajatorul, care a luat măsura concedierii, constată, direct sau ca urmare a unei sesizări (inclusiv a salariatului)[1842], netemeinicia sau nelegalitatea măsurii luate, are posibilitatea, de regulă, să revină asupra măsurii, să o revoce prin act unilateral, simetric cu cel pe care îl desfiinţează. Revocarea este posibilă deoarece actul concedierii salariatului reprezintă un act individual fără caracter jurisdicţional.[1843]

S-a susţinut că deoarece revocarea actului civil unilateral este intezisă doar atunci când prin această revocare s-ar aduce atingere drepturilor altuia, ceea ce este exclus în cazul decizei de concediere care este în folosul salariatului, revocarea acesteia este posibilă deoarece nu este interzisă expres[1844] de Codul muncii

În doctrină s-a subliniat că „art. 80 alin. 1 din Codul muncii, referindu-se la instanţa de judecată ca fiind cea îndreptăţită să dispună anularea unui act de concediere din cauza ilegalităţii sau netemeiniciei sale, nu exclude - aşa cum greşit se apreciază în practică - o altă cale de desfiinţare a actului în cauză, Elocvent este faptul că acest text legal nu circumstanţiază reglementarea sa prin formularea „numai" sau „doar" instanţa de judecată. Dacă ar fi existat o astfel de sintagmă s-ar fi putut susţine că instanţa este singura în măsura să constate ilegalitatea sau netemeinicia deciziei de concediere"[1845].

1839 Gabriela Cristina Frenţiu, *Discuţii în legătură cu unele aspecte ale concedierii salariatului pentru necorespundere profesională.* în Dreptul nr. 4/2013, p.187

1840 Raluca Dimitriu, *Concedierea salariaţilor. Drept românesc şi drept comparat,* Editura Omnia Unisast Braşov, 1999, p. 67.

1841 Dan Ţop, *Tratat..op. cit.*, p. 297.

1842 I.T. Ştefanescu, *Tratat....2017, op. cit.*, p.529

1843 Al. Ticlea, *Tratat....op. cit.*, p. 671.

1844 I.T. Ştefanescu, *Tratat....2017, op. cit.*, p.529

1845 I.T.Ştefănescu, *Revocarea de către angajator a actelor sale unilaterale,* în „Dreptul nr. 2/2015, p. 66

Actul de revocare trebuie să îndeplinească următoarele cerinţe cumulativ[1846]:
- să provină de la acelaşi organ care a decis concedierea;
- să îmbrace forma scrisă;
- să opereze pentru motive de nelegalitate sau/şi netemeinicie.

„Revocarea deciziei angajatorului conduce, în cazul în care există un litigiu de muncă pe rol privind soluţionarea contestaţiei împotriva măsurii de desfacere a contractului individual de muncă, la încetarea judecaţii, contestaţia urmând să fie respinsă ca rămasă fără obiect"[1847]. Deci raportul de muncă dintre părţi se va relua ca şi cum nu a fost întrerupt niciodată"[1848].

În doctrină s-a mai precizat că „orice decizie a angajatorului este un act de drept al muncii şi nu unul jurisdicţional., în plus, ca principiu, revocarea unei măsuri care afectează salariatul este favorabilă acestuia; nu-i vătăma drepturile sau interesele, din contră, i le recunoaşte.... Este posibil un asemenea act, deoarece, pe de o parte, niciun text legal nu opreşte revocarea, iar pe de altă parte, decizia de concediere nu este un act jurisdicţional, care se ştie, prin esenţă este irevocabil. Revocarea, neinterzisă de lege, act unilateral de voinţă al angajatorului, trebuie să îmbrace forma unei decizii. Lipsa acesteia nu poate fi suplinită de o adresă înaintată, de pildă, inspectoratului teritorial de muncă... În scopul evitării oricărei confuzii cu privire la problema discutată, în scopul unor soluţii unitare în jurisprudenţă, se impune intervenţia legiuitorului în sensul consacrării dreptului angajatorului de a-şi revoca deciziile de concediere ori de sancţionare disciplinară, precum şi condiţiile în care poate interveni o atare operaţiune."[1849]

Mai trebuie amintit că apreciindu-se că „unul dintre motivele pentru care angajatorul îşi poate reconsidera punctul de vedere iniţial este şi acela al inoportunităţii actului sau unilateral. Faptul că instanţa de judecată se opreşte, dacă este sesizată, doar la legalitatea sau temeinică actului unilateral nu exclude ca angajatorul să ia în considerare şi oportunitatea acestui act. Motivul principal rezidă în faptul că actul de revocare, în chip specific, nu este un act jurisdicţional... este însă normal ca legiuitorul să reglementeze expres, ca admisibilă, revocarea actelor juridice unilaterale ale angajatorului. Este soluţia care decurge logic, din specificitatea incontestabilă a raporturilor juridice de muncă faţă de cele civile"[1850].

Înalta Curte de Casaţie şi Justiţie a clarificat aspectele controversate ale posibilităţii revocării deciziei de concediere. Decizia nr. 18/2016 privind examinarea sesizării formulate de Curtea de Apel Iaşi (Obligatorie, potrivit dispoziţiilor art. 521 alin. 3 din Codul de procedură civilă. Pronunţată în şedinţa publică din data de 13 iunie 2016)[1851] a stabilit că „în interpretarea şi aplicarea

[1846] Radu Răzvan Popescu, *Dreptul muncii, op. cit*, p.121.
[1847] I.T.Ştefănescu, *Revocarea de către angajator a actelor sale unilaterale, art.cit*, p. 68
[1848] Dan Ţop, *Dreptul muncii - Dreptul securităţii sociale, op.cit*, p. 206
[1849] Alexandru Ţiclea, *Posibilitatea angajatorului de a-şi revoca decizia de concediere*, în Revista română de dreptul muncii, nr. 2 /2014, pp. 15-20
[1850] I.T.Ştefănescu, *Revocarea de către angajator a actelor sale unilaterale, art.cit*, p. 68
[1851] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 767 din 30 septembrie 2016.

dispoziţiilor art. 278 alin. 1 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, dispoziţiile art. 1.324, 1.325 şi 1.326 din Codul civil, republicat, pot fi aplicate în întregirea dispoziţiilor Codului muncii, fiind compatibile cu specificul raporturilor de muncă. În interpretarea art. 55 lit. c şi art. 77 din Codul muncii, decizia de concediere poate fi revocată până la data comunicării acesteia către salariat, actul de revocare fiind supus exigenţelor de comunicare corespunzătoare actului pe care îl revocă (decizia de concediere).

S-a menţionat că „pretinsul act de revocare eludează dispoziţiile protective în materia nulităţilor de dreptul muncii şi libertatea de voinţă la stabil;irea raporturlui jurfidic de muncă...instanţa nu va putea da efecte juridice revocării pentru că dispoziţiile completatoare ale dreptului comun se opun, revocarea nu este posibilă după comunuicarea actului unilateral...angajatorul are la îndemână o cale procedurală mai simplă şi mai directă, recunoaşterea pretenţiilor reclamantului conform art. 436 cod proc.civ."[1852]

S-a mai spus că, „dacă în dreptul civil actele unilaterale sunt de regulă irevocabile, în dreptul muncii, aceste categorii de acte sunt revocabile"[1853].

S-a considerat că „instituţia revocării deciziilor unilaterale emise de angajator *de lege ferenda* ar trebui reglementată, ca şi decizia de radiere de drept a sancţiunilor, în Codul muncii..., având în vedere reglementarea nulităţii amiabile prevăzută de Codul muncii, care poate interveni în cazul contractului individual de muncă, considerăm că atât revocarea deciziei de concediere cât şi de sancţionare este favorabilă salariatului, nu îi vatămă un drept sau vreun interes, ci dimpotrivă i le recunoaşte. Şi în acest din urmă caz apreciem necesară o consacrare legală în Codul muncii"[1854]

Decizia de concediere se comunică salariatului în scris şi trebuie să conţină, potrivit, art. 76 din Codul muncii, în mod obligatoriu:

a) motivele care determină concedierea;
b) durata preavizului;
c) criteriile de stabilire a ordinii de priorităţi, conform art. 69 alin. 2 lit. d, numai în cazul concedierilor colective;
d) lista tuturor locurilor de muncă disponibile în unitate şi termenul în care salariaţii urmează să opteze pentru a ocupa un loc de muncă vacant, în condiţiile art. 64.

Cu privire la menţiunea duratei preavizului Înalta Curte de Casaţie şi Justiţie a stabilit că „în interpretarea şi aplicarea dispoziţiilor art. 76 lit. b din Codul muncii, raportat la dispoziţiile art. 78 din acelaşi cod, lipsa din cuprinsul deciziei de concediere a menţiunii privind durata preavizului acordat salariatului nu este sancţionată cu nulitatea deciziei şi a măsurii concedierii atunci când angajatorul face dovada că i-a acordat salariatului preavizul cu durata minimă prevăzută de art. 75

1852 Septimiu Panainte, *Dreptul individual al muncii, op.cit*, p.179
1853 Monica Gheroghe, *Dreptul individual al muncii, op.cit*, p. 288
1854 Dragoş Brezeanu, *op. cit.*, p. 175

alin. 1 din Codul muncii sau cu durata prevăzută în contractele colective sau individuale de muncă, în ipoteza în care aceasta este mai favorabilă angajatului"[1855].

S-a avut în vedere următoarea motivare: Omiterea indicării acestui element în cadrul deciziei de concediere nu afectează legalitatea măsurii de concediere înseşi, dacă angajatorul dovedeşte că a respectat condiţia acordării preavizului. Aşadar, doar neacordarea efectivă a preavizului se sancţionează cu nulitatea absolută, potrivit art. 78 din Codul muncii, republicat, care nu vizează şi conţinutul propriu-zis al actului, sub aspect formal. În egală măsură, nulitatea absolută a deciziei şi a măsurii de concediere intervine şi în situaţia în care, formal, decizia cuprinde durata preavizului, fără însă ca salariatul să fi beneficiat efectiv din partea angajatorului de dreptul de preaviz. Dovada acordării preavizului, în acest caz, îi incumbă angajatorului, în cadrul litigiului prin care salariatul contestă decizia de concediere şi invocă încălcarea acestui drept ori faptul că termenul de preaviz a fost inferior celui stabilit de lege sau prin contractele colective ori individuale de muncă.

De menţionat că, potrivit art. 79 din Codul muncii, în caz de conflict de muncă angajatorul nu poate invoca în faţa instanţei alte motive de fapt sau de drept decât cele precizate în decizia de concediere.

În legătură cu termenul de preaviz, Codul muncii în articolul 75 arată că persoanele concediate în temeiul art. 61 lit. c şi d, şi pentru motive care nu ţin de persoana lor (art. 65 şi 66), beneficiază de dreptul la un preaviz ce nu poate fi mai mic de 20 de zile lucrătoare, excepţie făcând, potrivit alin. 2, persoanele concediate în temeiul art. 61 lit. d, care se află în perioada de probă.

Concedierea dispusă fără acordarea acestui preaviz este lovită de nulitate absolută[1856]. Deoarece Codul muncii din 1972, în art. 131 alin. 2 prevedea că în cazul neacordării preavizului (art. 135, stabilea un termen de preaviz de 15 zile lucrătoare, iar pentru funcţiile de conducere, de 30 de zile), nu atrăgea nulitatea desfacerii contractului individual de muncă, ci numai obligaţia de a i se plăti salariatului o indemnizaţie egală cu salariul de încadrare pe o jumătate de lună, se susţine[1857] că soluţia este rigidă, cel concediat ar putea fi interesat ca în locul preavizului să primească o indemnizaţie. De aceea se propune[1858], de *lege ferenda,* o reglementare expresă în acest sens, recunoscându-i-se, totodată, celui în cauză ca vechime în muncă şi în specialitate durata preavizului neacordat.

[1855] Decizia nr. 8/2014 privind examinarea recursurilor în interesul legii formulate de Colegiul de conducere al Curţii de Apel Constanţa şi procurorul general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casaţie şi Justiţie privind interpretarea şi aplicarea dispoziţiilor art. 78 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicat, cu modificările şi completările ulterioare (Codul muncii, republicat), raportat la prevederile art. 76 lit. b) din acelaşi act normativ, respectiv dacă nerespectarea de către angajator a dreptului angajatului la preaviz, în ipotezele prevăzute de art. 75 alin. (1) din Codul muncii, republicat, constituie un motiv de nulitate a măsurii de concediere şi a deciziei de concediere şi care sunt condiţiile în care intervine nulitatea deciziei de concediere şi a măsurii concedierii pentru omisiunea de a indica în cuprinsul deciziei durata preavizului, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.138 din 24 februarie 2015

[1856] Curtea de Apel Suceava, dec. nr. 880/R/2005, portal.just.ro.

[1857] Ion Traian Ştefănescu, *Tratat teoretic...2014, op.cit.* ,p. 473

[1858] Ş. Beligrădeanu, *Probleme generate...*, p. 80.

În doctrină[1859] s-a arătat că obligaţia înştiinţării prealabile a celeilalte părţi despre încetarea raportului de muncă este prevăzută de lege atât în sarcina angajatorului, cât şi a salariatului, având drept scop evitarea consecinţelor negative pe care le-ar putea produce denunţarea unilaterală a contractului; pentru salariat, reglementarea preavizului constituie şi o garanţie a dreptului la muncă şi a stabilităţii în muncă.

S-a spus[1860] că dreptul la preaviz reprezintă o protecţie acordată salariatului care se află în situaţia de a fi concediat şi care beneficiază astfel de aplicarea principiului rezilierii notificate prealabil a oricărui contract.

Practica judecătorească[1861] a decis că din interpretarea logico-gramaticală a acestui text legal (art. 75 alin.1 din Codul muncii) reiese că noţiunea de „preaviz" are semnificaţia unui termen, adică a unui interval de timp care are un moment de început şi un moment de final.

Preavizul este obligatoriu în ambele sisteme, public şi privat, fiind de principiu aplicarea Codului muncii în ambele sectoare, acolo unde nu se dispune altfel. Salariatul nu ar putea renunţa la preaviz nici prin act adiţional, nici prin acord cu angajatorul, deoarece ar înfrânge dispoziţiile art. 38 din Codul muncii, care sancţionează cu nulitate absolută orice tranzacţie prin care salariaţii ar renunţa la drepturile recunoscute de lege[1862].

Neacordarea termenului de preaviz conform Codului muncii sau al Contractului colectiv de muncă constituie contravenţie[1863] ce se sancţionează cu amendă.

Deşi nu se prevede expres, durata dreptului de preaviz neacordată, dar totuşi compensată băneşte, constituie atât vechime în muncă cât şi vechime în specialitate[1864], o asemenea indemnizaţie, în măsura în care este plătită se include în stagiul de cotizare[1865].

Deoarece prin textul sus menţionat s-a stabilit o durată minimă a preavizului, înseamnă[1866] că durata lui efectivă se va stabili prin contractele colective şi individuale de muncă.

S-a spus[1867] că „termenul de preaviz este rezultatul negocierii individuale desfăşurate între cele două părţi .În situaţia în care acest termen este reglementat prin contractul colectiv, părţile sunt ţinute de clauza respective, însă pot negocia un

1859 Alexandru Ţiclea, *Tratat de dreptul muncii, op.cit,* p. 804
1860 Valeriu Zanfir, *Codul muncii comentat*, Editura Tribuna Economică, Bucureşti, 2004, p. 198.
1861 Curtea de Apel Bucureşti, secţia a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia civilă nr. 5707/R din 28 noiembrie 2011, în Revista română de dreptul muncii, nr. 3/2014, p. 144
1862 Există şi opinii contrare, V. Zamfir, *Noul Cod al muncii... art. cit.* p.41; Liliana Zoleta Közösi, Decizia de concediere pentru motive care nu ţin de persoana salariatului, în „Revista română de dreptul muncii", nr. 4/2003, p. 82.
1863 Alexandru Ţiclea, *Tratat... 2007, op.cit.*, p. 571.
1864 I.T. Ştefănescu, *Noi modificări şi completări (concretizări) ale Codului muncii,* în „Revista română de dreptul muncii", nr. 1/2004, p. 9-10.
1865 Stagiul de cotizare poate fi egal cu vechimea în muncă sau mai mare prin adăugarea unor perioade în care persoana în cauză nu a avut calitate de salariat (de exemplu, perioada studiilor universitare).
1866 Alexandru Ţiclea, *Tratat de dreptul muncii,* ediţia V-a, 2011, *op.cit.*, p. 730.
1867 Alexandru Ţiclea, *Comentariu la decizia Curtii de Apel Bucuresti nr.4534/2011,* în Revista română de dreptul muncii nr. 1/2012, p. 91.

termen mai favorabil salariatului, adică unul mai redus, însă părţile nu pot stabili, indiferent de motiv ‚un termen superior celui stabilit de lege".

În practică, acordarea preavizului se face concomitent cu aducerea la cunoştinţă a dispoziţiei ce cuprinde măsura desfacerii contractului de muncă şi motivele acestuia, fie printr-o înştiinţare prealabilă prin care se aduce la cunoştinţă că la o dată ulterioară urmează a se dispune desfacerea contractului de muncă.

Practica judecătorească[1868] a stabilit că „preavizarea trebuie să aibă loc înainte de emiterea deciziei de concediere şi nu cu prilejul emiterii acesteia, pentru că în conformitate cu dispoziţiile art. 75 din Codul muncii, decizia de concediere produce efecte în sensul încetării raporturilor de muncă de la data comunicării ei salariatului".

Fiind vorba de zile lucrătoare, rezultă că în calculul termenului de preaviz un vor intra alte zile calendaristice nici cele declarate de Guvern ca fiind nelucrătoare[1869].

Preavizul nu se acordă în cazul concedierii disciplinare, şi nici în situaţia când salariatul este arestat preventiv pe o perioadă mai are de 60 de zile, întrucât în acest din urmă caz termenul de preaviz nu ar mai avea nici o finalitate practică, deoarece angajatul arestat nici nu se poate prezenta la serviciu şi nici nu-şi poate căuta un nou loc de muncă[1870].

În literatura de specialitate[1871] s-a considerat că dacă totuşi salariatul a fost arestat 61 de zile, pe fondul neconcedierii pe această perioadă, ar trebui să beneficieze de dreptul la preaviz, pentru că, faţă de ipoteza excepţiei implicite (că nu poate obiectiv să beneficieze de preaviz), într-o asemenea situaţie el poate prelua preavizul.

Pot exista situaţii în care, pentru raţiuni de oportunitate, angajatorul doreşte să concedieze imediat salariatul şi să-l dispenseze astfel de executarea muncii sale.

În această situaţie, neacordarea preavizului sau acordarea unui preaviz cu o durată mai mică atrage în sarcina angajatorului obligaţia de a plăti o indemnizaţie egală cu salariul de bază pe perioada preavizului.

Primirea indemnizaţiei nu poate fi considerată o achiesare la decizia desfacerii contractului individual de muncă persoana vând deschisă calea de a contesta măsura.

De aceea, în practica judecătorească[1872] s-a statuat că „neacordarea preavizului nu este un motiv de nelegalitate a deciziei de concediere, fiind achitată indemnizaţia aferentă conform prevederilor Contractului colectiv de muncă".

Înalta Curte de Casaţie şi Justiţie a stabilit că „în interpretarea şi aplicarea dispoziţiilor art. 78 din Codul muncii cu referire la art. 75 alin. 1 din acelaşi cod, neacordarea preavizului cu durata minimă prevăzută de art. 75 alin. 1 din Codul muncii, republicat, respectiv cu durata cuprinsă în contractele colective sau

[1868] Curtea de Apel Bucureşti, sectia a VII – a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, dec. nr. 4711/R/2012, în Revista română de dreptul muncii, nr.7/2012, p. 37-41.

[1869] Curtea de Apel Bucureşti, sectia a VII – a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, dec. nr. 1407/R/2006.

[1870] Gioni Popa-Gavrilovici, Cătălin Faghian, *Particularităţi şi consecinţe juridice ale termenului de preaviz*, în „Revista română de dreptul muncii", nr. 3/2004, p. 26-33.

[1871] V. Zanfir, *op. cit*, p. 199.

[1872] Trib. Hunedoara, sent. civ. nr. 971/2003, publicată în Revista română de dreptul muncii, nr. 2/2004, p. 144-145.

individuale de muncă, dacă aceasta este mai favorabilă angajatului, atrage nulitatea absolută a măsurii de concediere şi a deciziei de concediere".[1873]

S-au avut în vedre următoarele: Acordarea termenului de preaviz reprezintă o etapă premergătoare procedurii concedierii, incluzându-se, în consecinţă, în această procedură, iar nerespectarea cerinţei legale imperative în discuţie conduce la aplicarea sancţiunii nulităţii absolute a concedierii, la cererea angajatului. Fiind vorba despre sancţiunea nulităţii absolute, din perspectiva dispoziţiilor Codului civil din 1865, cu care se întregesc cele din legislaţia muncii [art. 278 alin. 1 din Codul muncii, republicat], aceasta nu este condiţionată de dovedirea vătămării angajatului şi nu poate fi acoperită prin confirmare (acest din urmă aspect nu este reglementat în mod expres, dar se deduce din art. 1.168 din Codul civil).

Nici potrivit Codului civil în vigoare nulitatea absolută nu implică dovedirea unei vătămări produse persoanei în cauză. În ceea ce priveşte posibilitatea confirmării, legea actuală statuează în mod expres, prin art. 1.247 alin. 4 din Codul civil (incident, conform art. 1.325 din Codul civil, chiar şi în cazul actelor juridice unilaterale - decizia de concediere), că un contract lovit de nulitate absolută nu este susceptibil de confirmare decât în cazurile prevăzute de lege. Or, Codul muncii, republicat, nu conţine o asemenea prevedere, de confirmare a nulităţii absolute în cazul concedierii dispuse fără respectarea termenului de preaviz. Problema prezintă interes pentru concedierile care au loc ulterior intrării în vigoare a Codului civil (1 octombrie 2011). Prin urmare, nulitatea concedierii nu poate fi acoperită prin acordarea despăgubirilor şi recunoaşterea vechimii în muncă... dacă s-ar accepta teza compensării băneşti a preavizului neacordat, ar rămâne fără conţinut dispoziţiile art. 75 alin. (3) din Codul muncii, republicat, aplicabile în ipoteza intervenirii suspendării contractului individual de muncă în perioada preavizului, când termenul de preaviz, la rândul său, este suspendat."

În situaţia în care în perioada de preaviz contractul individual de muncă este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător, precizează art. 75 alin. 2 din Codul muncii, cu excepţia cazului prevăzut la art. 51 alin. 2, adică în cazul absenţelor nemotivate.

Decizia de concediere produce efecte de la data comunicării ei salariatului, precizează art. 77 din Codul muncii.

[1873] Decizia nr. 8/2014 privind examinarea recursurilor în interesul legii formulate de Colegiul de conducere al Curţii de Apel Constanţa şi procurorul general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casaţie şi Justiţie privind interpretarea şi aplicarea dispoziţiilor art. 78 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicat, cu modificările şi completările ulterioare (Codul muncii, republicat), raportat la prevederile art. 76 lit. b) din acelaşi act normativ, respectiv dacă nerespectarea de către angajator a dreptului angajatului la preaviz, în ipotezele prevăzute de art. 75 alin. (1) din Codul muncii, republicat, constituie un motiv de nulitate a măsurii de concediere şi a deciziei de concediere şi care sunt condiţiile în care intervine nulitatea deciziei de concediere şi a măsurii concedierii pentru omisiunea de a indica în cuprinsul deciziei durata preavizului, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.138 din 24 februarie 2015

Salariatul care a primit personal decizia de concediere va confirma primirea prin semnătură. Potrivit Deciziei nr. 16/2016 a ICCJ, din momentul în care angajatorul comunică deicizia de concediere salariatului, aceasta nu mai poate fi revocată.

În practica judecătorească[1874] s-a stabilit că decizia de concediere pe temei disciplinar a salariatului este lovită de nulitate absolută, conform art. 76 din Codul muncii, dacă a fost luată în timp ce salariatul se afla în concediu medical (la care se referă art. 60 alin. 1 lit. a din acelaşi Cod), iar decizia ulterioară a unităţii, de suspendare a primei decizii pe durata incapacităţii temporare de muncă, luată după ce salariatul a contestat măsura concedierii sale, nu produce efecte, în speţă salariatul s-a aflat în concediu medical între 9 iunie şi 31 august 2003, decizia de concediere pe temei disciplinar s-a emis la 26 iunie 2003, iar la 4 august 2003 (după formularea de salariat a contestării în justiţie a măsurii respective) angajatorul, prin altă decizie, a hotărât suspendarea efectelor deciziei din 26 iunie 2003 pe toată durata concediului pentru incapacitate temporară de muncă a salariatului.

În caz de conflict de muncă angajatorul nu poate invoca în faţa instanţei, arată art. 79 din Codul muncii, alte motive de fapt sau de drept decât cele precizate în decizia de concediere.

În cazul în care concedierea a fost efectuată în mod netemeinic sau nelegal, instanţa va dispune, arată art. 80, anularea ei şi va obliga angajatorul la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate şi reactualizate şi cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul.

„În cazul în care indexările sau/şi majorările nu acoperă rata integrală a inflaţiei, echivalentul drepturilor salariale se va actualiza la nivelul acesteia; în calculul despăgubirilor intră şi contravaloarea tichetelor de masă, fiind posibilă şi acordarea de daune morale"[1875].

Nu are importanţă dacă între timp salariatul în cauză s-a reîncadrat la un alt angajator, de la care a primit salariu pentru munca prestată[1876], soluţie apreciată ca justă, avându-se în vedere că potrivit legislaţiei muncii, este reglementată regula cumulului de funcţii[1877], iar într-o economie de piaţă, angajatorii fiind autonomi, plata salariului de către un angajator nu poate profita altui angajator, iar faptul că salariatul nu a rămas inactiv, salariatul găsindu-şi un alt loc de muncă, deşi a contestat măsura, nu poate profita angajatorului aflat în culpă.

Reintegrarea în funcţie a fost apreciată[1878] ca o repunere deplină a angajatului în situaţia anterioară concedierii sale, perioada nelucrată constituie vechime în

---

[1874] Înalta Curte de Casaţie şi Justiţie, secţia civilă, decizia nr. 2436 din 25 martie 2004 (nepublicată).
[1875] Radu Răzvan Popescu, *Dreptul muncii, op. cit*, p.122
[1876] Decizia Curţii Constituţionale nr. 193/2001, publicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 441 din 6 august 2001.
[1877] Şerban Beligrădeanu, *Legislaţia muncii – comentată*, vol XLI (3/2001), Editura Lumina Lex, Bucureşti, 2001, p. 233.
[1878] Dan Ţop, *Tratat....op.cit.*, p. 298.

muncă, iar unitatea este obligată a despăgubi salariatul care a suferit o pagubă din cauza acesteia.

Împrejurarea ca angajatorul a desfiinţat locul de muncă al salariatului concediat nu poate fi reţinut ca impediment pentru reintegrarea salariatului concediat, în temeiul hotărârii judecătoreşti definitive şi executorii angajatorul având obligaţia să dispună reintegrarea salariatului pe funcţia deţinută anterior emiterii deciziei a cărei nelegalitate s-a constatat, chiar daca acest lucru înseamnă repunerea în fiinţa a vechii structuri organizatorice a societăţii prin reînfiinţarea postului.

Astfel, în practica judecătorească[1879], având în vedere dispoziţiile art.76 şi următoarele din Codul muncii în conformitate cu care concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii prevăzută de lege este lovită de nulitate absolută instanţa va admite contestaţia şi va anula decizia emisă de pârâtă, dispunând reintegrarea reclamantului pe postul deţinut anterior şi obligarea pârâtei la plata către acesta a unor despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate şi reactualizate şi cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul, potrivit art.78 din Codul muncii.

La solicitarea salariatului instanţa care a dispus anularea concedierii va repune, se precizează în art. 80 alin. 2, părţile în situaţia anterioară emiterii actului de concediere, iar dacă salariatul nu solicită repunerea în situaţia anterioară emiterii actului de concediere, prevede art. 80 alin. 3, contractul individual de muncă va înceta de drept la data rămânerii definitive şi irevocabile a hotărârii judecătoreşti.

Introducerea acestui aliniat prin Legea nr. 40/2011, reprezintă o reflectare[1880] a principiului disponibilităţii în materia litigiilor de muncă, în sensul că solicitarea repunerii în situaţia anterioară, deci reintegrarea în postul deţinut anterior, trebuie făcută odată cu plângerea împotriva deciziei de concediere, ulterior o asemenea cerere fiind inadmisibilă, contractul de muncă fiind considerat încetat de drept.

S-a considerat[1881] că, în cazul reintegrării în muncă a salariatului concediat nelegal sau netemeinic, nu este necesară o decizie a angajatorului prin care salariatul să fie repus în postul deţinut anterior, deoarece în acest caz operează autoritatea de lucru judecat a hotărârii judecătoreşti[1882].

În literatura juridică s-a subliniat că „faţă de caracterul rigid al soluţiei actuale prevăzută de art. 80 alin. 2 C. muncii, s-ar impune modificarea acestui text legal în sensul că instanţa să poată repune părţile în situaţia anterioară, la cererea salariatului, dacă această măsură este obiectiv posibilă. În cazul în care este imposibilă reintegrarea salariatului, instanţa să poată înlocui executarea în natură cu obligarea angajatorului la acordarea unei despăgubiri suplimentare salariatului, faţă de cea care i se acordă pentru perioada în care datorită concedierii salariatul în cauză nu a lucrat"[1883]

[1879] Decizia civilă nr. 177 din 2011 a Tribunaului Dâmboviţa (nepublicată)
[1880] Dan Ţop, Codul muncii modificat şi completat prin Legea nr. 40/2011..., op. cit., p. 67.
[1881] Radu Răzvan Popescu, *Dreptul muncii, op. cit*, p..123
[1882] Al. Ticlea, Tratat .....2010, op. cit., p. 683
[1883] Monica Gheorghe, *Propuneri de flexibilizare...art.cit.*, p. 31; A. Ţiclea, *Discuţii privind reintegrarea în muncă drept efect al anulării măsurii concedierii*, în Dreptul nr. 12/208,

Un argument l-ar mai putea constitui şi reglementarea din Marea Britanie, „stat în care, deşi instanţei i s-a solicitat reintegrarea, aceasta nu va fi acordată dacă relaţiile dintre părţi sunt atât de deteriorate încât face imposibilă derularea acestora pe viitor”.[1884]

În legătură cu dispoziţiile art. 80 alin. 2 din Codul muncii, au fost propuse mai multe soluţii *de lege ferenda,* cu privire la: „a) renunţarea la caracterul imperativ al textului şi utilizarea, *ca regulă,* a unei formulări dispozitive: instanţa să poată repune părţile în situaţia anterioară, fără a mai fi obligată în acest sens; *prin excepţie,* reintegrarea să fie obligatorie: în cazul constatării nulităţii măsurii concedierii salariaţilor care se bucură de un statut protectiv în principal, dintre cele enumerate în prezent în art. 60 alin. 1 din Codul muncii; dacă măsura a fost dispusă pe un criteriu discriminatoriu ori pentru exercitarea, în condiţiile legii, a dreptului la grevă sau a drepturilor sindicale (art. 59 din Codul muncii); b) instanţei să i se recunoască dreptul de a dispune reintegrarea pe *o funcţie echivalentă sau similară*; c) dacă obligaţia de reintegrare în muncă este *obiectiv imposibilă,* instanţa să poată înlocui executarea în natură prin executare prin echivalent, respectiv prin acordarea unei despăgubiri suplimentare salariatului concediat.

Cu privire la stabilirea cuantumului despăgubirilor este util ca norma juridică să prevadă limita maximă a acestora (posibil până la echivalentul a 24 de salarii lunare) şi, cu caracter orientativ, câteva repere pe care judecătorul să le utilizeze pentru concretizarea sumei. Aceste repere pot fi: vechimea salariatului în unitate, etc....”[1885]

S-a spus că „protecţia salariatului are în vedere şi faza ulterioară pronunţării anulării decizei de concediere, hotărârea fiind executoirie de drept, protecţia fiind asigurată chiar şi prin norme penale”[1886] (art. 287 alin,.1 lit. d şi e cod penal-nerespectarea unei hotărâri judecătoreşti).

9.4. Încetarea contractului de muncă prin acordul părţilor

Întâlnită relativ rar[1887], deşi menţionată de Codul muncii, acest caz de încetare îşi are temeiul legal în art. 55 lit. b din Codul muncii, fiind o aplicarea a principiului simetriei actelor juridice[1888] asupra contractului individual de muncă, indiferent de tipul său[1889].

S-a precizat în mod justificat în doctrină că „încetarea raporturilor de muncă prin acordul părţilor îşi are temeiul legal general în art. 1270 C. civ. potrivit căruia *contractul se modifică sau încetează numai prin acordul părţilor şi prin cauze*

[1884] Olimpia Monica Matiaş, op.cit, p. 64

[1885] Aurelian Gabriel Uluitu, *Soluţii de lege ferenda în cazul anulării de către instanţa de judecată a deciziei de concediere a salariatului,* în Dreptul nr. 1/2015, p.65

[1886] Septimiu Panainte, *Dreptul individual al muncii, op.cit,* p.182

[1887] Felicia Roşioru, *op.cit,* p. 577

[1888] Alexandru Ţiclea, *Tratat...op.cit.,* p. 725.

[1889] Dan Ţop, *Dreptul muncii - Dreptul securităţii sociale, op.cit,* p. 211

autorizate de lege. Acest text consacră *regula simetriei*, ceea ce înseamnă că un contract, fiind rezultatul acordului de voință al părților, *mutuus consensus*, el poate inceta, in principiu, numai prin același acord, dar în sens invers, *mutuus dissensus*, Simetria se manifestă şi la nivelul formei de exprimare a consimțămantului celor două părți ale raportului juridic care trebuie să fie identică cu cea de la incetarea acelui raport in privința formării acordului de voințe"[1890].

Aşa cum s-a subliniat în doctrină, acest caz de încetare „nu constituie o tranzacţie în sensul dreptului comun, un acord întemeiat pe concesii reciproce ale părţilor... acordul de încetare este el însuşi un contract, cu o altă cauză, opusă, contractului iniţial"[1891].

Se consideră că, în realitate este vorba de un nou contract prin care incetează cel incheiat anterior între aceleaşi părţi. Contractul este unul în sens invers, similar celui desfiinţat[1892].

În doctrină s-a apreciat că „încetarea contractului individual de muncă prin acordul părţilor, este cantonată în normele dreptului comun, neexistând reglementări specifice dreptului muncii"[1893].

Codul muncii nu reglementează pe larg[1894] modalitatea încetării contractului de muncă prin acordul părţilor, iar din lege nu rezultă că această modalitate de încetare a contractului de muncă ar fi supusă unor condiţii, totuşi se impun, deoarece legea „nu reglementează vicii de consimţământ specifice sau condiţii de probă"[1895], anumite exigenţe de exprimare valabilă a acordului părţilor: manifestarea de voinţă să emane de la părţile contractului individual de muncă; să fie cu intenţia de a produce efecte juridice; să fie serioasă, nealterată de vreun viciu de consimţământ, să fie exprimată expres şi explicit.

S-a menţionat că „încheierea acordului în discuţie presupune parcurgerea următoarelor etape: iniţiativa incetării raporturilor de muncă; acceptarea ofertei de către destinatarul acesteia; în final, materializarea inţelegerii lor"[1896].

Iniţiativa încetării raporturilor de muncă o poate avea oricare dintre părţi – angajatorul sau salariatul. Dacă iniţiativa o are salariatul, acesta face o cerere care constituie o ofertă, iar aprobarea angajatorului constituie acceptarea[1897].

S-a spus că „oferta trebuie să fie completă, adică să conţină elementele necesare, suficiente pentru realizarea acordului de voinţe; să rezulte din această iniţiativă că este vorba de incetarea unui contract (a unor raporturi de muncă).

[1890] Alexandru Ţiclea, *Incetarea raporturilor de muncă prin acordul părţilor,* în Revista română de dreptul muncii, nr. 4/2017, p. 20

[1891] I.T. Ştefănescu, *Tratat...2017, op.cit.*, p. 460.

[1892] A.-A. Moise, *Consideraţii cu privire la regimul juridic al lui mutuus dissensus,* in Revista romană de drept privat nr. 2/2010, p. 120.

[1893] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic...2017, .op. cit.*, p. 461

[1894] Ibidem, p. 460.

[1895] R. Dimitriu, *Reflecţii privind încetarea contractului de munca din perspectiva noii reglementări,* în „Revista română de dreptul muncii", nr. 3/2011, p. 58-67

[1896] Alexandru Ţiclea, *Incetarea raporturilor de muncă prin acordul părţilor, art.cit. supra*, p. 21

[1897] N. Voiculescu, *op. cit.*, p. 57.

De asemenea, ea trebuie să fie fermă, adică să exprime voința neîndoielnică a ofertantului dea inceta contractul (sau raporturile de muncă) prin simpla acceptare de către destinatar; adică oferta trebuie să fie neechivocă. Caracterul de neechivoc al ei este dat de lipsa oricăror rezerve legate de conţinutul său"[1898].

Destinatarul ofertei, angajatorul, trebuie să o accepte, adică să-şi manifeste voința juridică privind incetarea menționată prin acordul părților. În privința salariatului – destinatar al ofertei, s-a arătat că „nu este viciat consimțământul acestuia dacă oferta incetării contractului prin acordul părților, formulată de angajator, s-a făcut ca o alternativă la concediere, deoarece violența nu constituie un viciu de consimțământ în măsura în care constă in amenințarea exercitării unui drept"[1899].

Un asemenea acord (acceptare), poate fi exprimat verbal, fie în scris, aceasta din urmă fiind recomandată în practică, mai ales în situaţia în care indicarea motivelor care determină încetarea contractului prin această modalitate are influenţă asupra unor drepturi prevăzute de lege. Acceptarea ca şi oferta, reprezintă un act juridic unilateral supus comunicării.

S-a reţinut în practica judecătorească că manifestarea voinţei părţilor trebuie materializată printr-un înscris singular sau prin înscrisuri separate din care să rezulte intenţia neechivocă a lor de incetare a contractului individual de muncă[1900]

S-a decis în practica judiciară, că „art. 55 lit. b din Codul muncii, invocat drept temei juridic în cauză prevede existenţa acordului părţilor privind încetarea contractului de muncă, iar în cauză, intimata nu a probat faptul că recurentul şi-a dat consimţământul scris cu privire la încetarea contractului individual de muncă. Deşi legea nu prevede necesitatea existenţei formei scrise a acordului asupra încetării raporturilor de muncă, totuşi, în ipoteza în care se contestă existenţa acestui acord, angajatorul are obligaţia de dovedi prin orice mijloace de probă faptul că angajatul şi-a exprimat neechivoc verbal sau în scris consimţământul sau la încetarea contractului de muncă, în caz contrar, instanţa ar fi în imposibilitate de a verifica îndeplinirea cerinţelor imperative prevăzute de Codul muncii". [1901]

Încetarea contractului produce efecte numai pentru viitor, ea operează ca o reziliere amiabilă[1902].

Dacă părţile convin ca încetarea contractului individual de muncă să aibă loc la o dată ulterioară, până la momentul respectiv contractul îşi produce efectele, în mod normal[1903].

În cazul în care angajatorul propune încetarea contractului individual de muncă la o dată ulterioară celei solicitate de salariat, iar acesta nu şi-a dat acordul

---

[1898] Alexandru Ţiclea, *Incetarea raporturilor de muncă prin acordul părţilor, art.cit.* supra, p. 21-22
[1899] R. Dimitriu, *Contractul individual de muncă – prezent şi perspective, op.cit.*, p. 265
[1900] Curtea de Apel Bucureşti, secţia a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 1145/R/2013., apud Alexandru Ţiclea, art.cit.supra
[1901] Lucia Uţă, Florentina Rotaru, Simona Cristescu, *Incetarea contractului individual de muncă*, Editura Hamangiu, Bucureşti, 2010, p. 300-303.
[1902] Monica Gheroghe, *Dreptul individual al muncii, op.cit,* p.243
[1903] Alexandru Athanasiu, Luminiţa Dima, *op.cit.*, p.109.

cu privire la încetarea acordurilor de muncă la data propusă de angajator, nu se poate reține existența acordului lor de voință[1904].

Odată ce contractul individual de muncă a încetat prin acordul părților, acesta nu mai poate înceta pe un alt temei la inițiativa oricăreia din părți[1905].

În cazul funcționarilor publici, încetarea raporturilor de serviciu se face prin act administrativ al persoanei care are competența legală de numire în funcția publică și în ipoteza în care această încetare intervine prin acordul părților (art. 97 lit. c din Legea nr. 188/1999).

9.5. Încetarea contractului individual de muncă din inițiativa salariatului. Demisia

Prin demisie se înțelege, arată art. 81 din Codul muncii, actul unilateral de voință a salariatului care, printr-o notificare scrisă, comunică angajatorului încetarea contractului individual de muncă, după împlinirea unui termen de preaviz.

Condiția notificării nu duce la ideea că trebuie realizată prin intermediul executorului judecătoresc, demisia redactată în scris, forma scrisă fiind o condiție *ad validitatem*[1906] se înaintează fie direct și personal angajatorului, fie se înregistrează la registratura acestuia, o demisie verbală sau tacită fiind imposibilă[1907].

S-a susținut că forma *scrisă* a demisiei este *ceruta ad validitatem*, pentru mai multe considerente[1908]: primul considerent este cel referitor la încheierea contractului de *munca* în formă *scrisă ad validitatem* tot *astfel*, pe cale de consecință, contractul individual încetează din inițiativa salariatului tot printr-o demisie în forma scrisă aJ *validitatem*; concedierea dispusă de angajator se face printr-o decizie de concediere care îmbracă forma *scrisa ad validitatem*; încetarea contractului în perioada sau la sfârșitul perioadei de probă se face printr-o notificare scrisă, *astfel* dacă în cazul acestei notificării *formulate* de *salariat*, forma scrisă este o condiție de validitate, la fel considerăm că și demisia se întocmește în formă scrisă ad *validitatem*; forma scrisă a demisiei este necesară și utilă pentru a determina data începerii termenului de preaviz, precum și a expirării acestui termen, totodată este necesară pentru ca salariatul să precizeze în scris motivele *pentru care* acesta nu acordă termenul de preaviz; nu în ultimul rând, forma scrisă este necesară pentru a exclude eventualul abuz de drept pe care salariatul l-ar putea săvârși ca urmare a faptului că ar demisiona verbal.

[1904] Alexandru Țiclea, *Incetarea raporturilor de muncă prin acordul părților, art.cit. supra,* p. 25
[1905] O. Țінca, *Comentarii referitoare la încetarea contractului individual de muncă prin acordul părților*, in Revista română de dreptul muncii, nr. nr. 2/2009, p. 46
[1906] Radu Răzvan Popescu, *Dreptul muncii, op. cit*, p..125.
[1907] I.T. Ștefănescu, *Tratat..., 20'7, op. cit.*, p. 550
[1908] Dragoș Brezeanu, *op. cit.*, p. 146

S-a subliniat că poziţia celor două părţi, salariat - angajator, nu este de egalitae, fiind defavorabilă angajatorului care poate determina încetarea unulitareală a contractului numai în anumite cazuri determinate[1909]

Desfacerea contractului de muncă din iniţiativa salariatului poate opera asupra tuturor categoriilor de contracte, pe durată determinată sau nedeterminată, în baza principiului libertăţii muncii şi asupra ambelor categorii de personal, cu funcţie de execuţie sau de conducere[1910].

Angajatorul este obligat, arată art. 81 alin. 2, să înregistreze demisia salariatului. Refuzul angajatorului de a înregistra demisia dă dreptul salariatului de a face dovada acesteia prin orice mijloace de probă. Dezacordul angajatorului nu are semnificaţie juridică[1911]

Conform art. 81 alin. 3, salariatul are dreptul de a nu motiva demisia. Actul unilateral al salariatului de desfacere a contractului său de muncă este definitiv şi operează de drept[1912], retractarea demisiei fiind inadmisibilă dacă angajatorul nu este de acord.

„Dacă salariatul continuă să presteze munca şi după încheierea termenului de preaviz, fără ca angajatorul să se opună prestării muncii, din punct de vedere juridic trebuie considerat că, prin acordul părţilor, s-a revenit asupra demisiei şi contractul individual de muncă iniţial este în vigoare"[1913].

Actul unilateral de revocare/retractate a demisei după comunicarea acesteia, emis şi comunicat chiar în termenul de preaviz „nu este legal şi opozabil angajatorului....ineficacitatea demisiei comunicate nu poate interveni decât prin acordul de voinţă al părţilor"[1914]

Şi în cazul demisei, Codul muncii se referă la respectarea unui termen de preaviz, care poate fi cel convenit de părţi în contractul individual de muncă sau, după caz, cel prevăzut în contractele colective de muncă aplicabile şi nu poate fi mai mare de 20 de zile lucrătoare pentru salariaţii cu funcţii de execuţie, respectiv mai mare de 45 de zile lucrătoare pentru salariaţii care ocupă funcţii de conducere, după cum precizează art. 81 alin. 4.

S-a spus[1915] că legea stabileşte o limită maximă a preavizului, nu şi una minimă, dat fiind că angajatorul poate renunţa la beneficiul acestui termen. Scopul preavizului este acela de a asigura angajatorului posibilitatea de a lua măsurile necesare înlocuirii salariatului demisionat, evitându-se astfel consecinţele negative pe care le-ar putea avea încetarea intempestivă a contractului de muncă[1916].

[1909] Monica Gheroghe, *Dreptul individual al muncii, op.cit*, p. 300
[1910] Nicolae Voiculescu, *Dreptul muncii... 2007, op.cit.*, p. 101.
[1911] Monica Gheroghe, *Dreptul individual al muncii, op.cit*, p. 301
[1912] I.T. Ştefănescu, *Demisia*, în „Revista română de dreptul muncii", nr. 3/2002, p. 9.
[1913] Radu Răzvan Popescu, *Dreptul muncii, op. cit*, p..125
[1914] Septimiu Panainte, *Dreptul individual al muncii, op.cit*, p.189-190
[1915] Alexandru Ticlea, *Codul muncii comentat*, op.cit., p 115.
[1916] Alexandru Athanasiu, Ana Claudia Moarcăş, *Muncitorul şi legea...op.cit.*, p. 273.

Înţelegerea părţilor cu privire la durata termenului de preaviz nu se confundă[1917] cu încetarea prin acordul părţilor.

Pe durata preavizului contractul individual de muncă continuă, spune art. 81 alin. 5, să îşi producă toate efectele.

Aceasta înseamnă[1918] că salariatul trebuie să se prezinte la locul de muncă şi să-şi îndeplinească întocmai obligaţiile sale profesionale în caz contrar, angajatorul este în drept să aplice sancţiuni disciplinare, inclusiv concedierea.

S-a precizat că „în acord cu proncipiul *prior tempore potior iure,* ca regulă generală, se admite că salariatul care şi-a dat demisia nu va putea fi concediat disciplinar pentru fapte anterioare demisiei sale, o asemenea concediere fiind lipsită de cauză"[1919].

El însă nu va putea să dispună concedierea pentru motive neimputabile salariatului.

De aceea, de la caz la caz, o concediere în perioada de preaviz, între data depunerii demisiei şi cea a expirării termenului de preaviz, poate să reprezinte un abuz, încălcându-se de către angajator libertatea muncii.

În situaţia în care în perioada de preaviz contractul individual de muncă este suspendat, precizează art. 81 alin. 6, şi termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător.

Contractul individual de muncă încetează, precizează art. 81 alin. 7, la data expirării termenului de preaviz sau la data renunţării totale ori parţiale de către angajator la termenul respectiv, fără a însemna, aşa cum s-a apreciat în doctrină[1920], că ar avea loc o încetare a contractului individual de muncă, într-o modalitate „convenită", prin acordul părţilor, căci, renunţându-se expre la termenul de preaviz, încetarea are loc tot în baza demisiei.

În doctrină[1921] s-a apreciat că posibilitatea fostului salariat de a contesta încetarea contractului de muncă prin demisie este foarte redusă din moment ce a avut iniţiativa încetării contractului, în dreptul nostru neexistând ca în dreptul anglo-saxon, instituţia concedierii implicite[1922] care recunoaşte dreptul salariatului care a demisionat de a dovedi că demisia un a fost decât urmarea comportamentului patronului, care a făcut imposibilă continuarea raportului de muncă, şi că în realitate a intervenit o concediere.

Salariatul poate demisiona fără preaviz, arată art. 81 alin. 8 din Codul muncii, dacă angajatorul nu îşi îndeplineşte obligaţiile asumate prin contractul individual de muncă. S-a spus că acest lucru nu îl dispensează pe salariat de a notifica demisia sa angajatorului. Independent de demisie fără preaviz, salariatul poate solicita[1923] acoperirea prejudiciului pemtru nerespectarea obligaţiilor.

1917 Monica Gheroghe, *Dreptul individual al muncii, op.cit*, p. 301
1918 Alexandru Ticlea, *Codul muncii comentat, op.cit.*, p 115.
1919 Felicia Roşioru, *op.cit*, p. 631
1920 V. Zanfir, *Noul Cod al muncii – evoluţie reală sau formală,* în „Raporturi de muncă", nr. 5/2003, p. 39.
1921 Alexandru Ţiclea, *Tratat...2012, op.cit.*, p. 594.
1922 Raluca Dumitriu, *Doctrina concedierii impicite în dreptul englez* în Rervista de drept comercial nr. 12/2001, p. 70-78.
1923 Monica Gheroghe, *Dreptul individual al muncii, op.cit*, p. 303

În practica judecătorească[1924] s-a arătat că reclamantul trebuie să facă dovada clară şi certă a obligaţiilor care au fost încălcate de angajator, deoarece acesta din urmă, dacă nu este de acord cu încetarea contractului, decizia unilaterală a salariatului de încetare a relaţiilor de muncă, ce îmbracă forma demisiei, nu produce efecte imediat, angajatorul fiind protejat împotriva denunţării intempestive a contractului de muncă de către salariat, prin respectarea termenului de preaviz prevăzut de lege în favoarea sa, pe durata căruia contractul individual de muncă continuă să îşi producă efectele.

Salariatul, în măsura în care consideră că angajatorul său nu îşi execută obligaţiile contractuale şi legale, are dreptul de a cere despăgubiri de la angajator precum şi respectarea obligaţiilor acestuia, contractuale şi legale.

S-a arătat[1925] că nu este necesară nici emiterea unei decizii (dispoziţii) privind încetarea contractului. Emiterea unei asemenea decizii, fără să existe intenţia salariatului de a demisiona şi în lipsa vreunei notificări a acestuia adresată angajatorului, este lovită de nulitate absolută.

S-a subliniat că „cu toate că demisia ca act unilateral de voinţă al salariatului, suficient prin el însuşi pentru ca un contract sa înceteze urmare a manifestării unilaterale de voinţă, în practică s-a instituit - pornind de la o practică a Inspectoratelor Teritoriale de Muncă - o soluţie greşită care a impus necesitatea emiterii unei decizii de încetare a contractului individual de muncă prin care angajatorul ia act de demisia salariatului"[1926].

Demisia funcţionarilor publici „este reglementată de art. 97 lit. e şi art. 102 din Legea nr. 188/1999.... şi constă într-o comunicare privind încetarea raporturilor de serviciu, notificată în scris persoanei care are competenţa legală de numire în funcţia publică şi care produce efecte după 30 de zile calendaristice de la înregistrare"[1927].

S-a remarcat faptul[1928] că demisia funcţionarului public, cu excepţia duratei preavizului, este identic reglementatăcu cea a salariatului.

9.6. Încetarea contractului individual de muncă în alte cazuri

La cazurile expres prevăzute, în literatura juridică s-a mai adăugat şi „situaţia în care salariatul reintegrat în muncă prin hotărâre judecătorească nu solicită expres, potrivit art. 80 alin. 3, acest lucru, contractul individual de muncă renăscut în baza hotărârii judecătoreşti irevocabile, favorabile, încetează de drept la data pronunţării hotărârii"[1929] sau „imposibilitatea fortuită de executare, dacă antrenează imposibilitatea permanentă a executării obligaţiilor de către una din părţi"[1930].

[1924] Curtea de Apel Bucureşti, sectia a VII – a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, dec. nr. 5158/R/2012, în „Revista română de dreptul muncii", nr.8/2012, p. 31-37.
[1925] Alexandru Ţiclea, *Codul muncii comentat, op.cit.*, p. 115.
[1926] Dragoş Brezeanu, op. cit., p. 145
[1927] I.T. Ştefănescu, *Tratat.. ..op. cit.*, p.513
[1928] Monica Gheroghe, *Dreptul individual al muncii, op.cit*, p. 305
[1929] Radu Răzvan Popescu, *Dreptul muncii..., op. cit*, p..106
[1930] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic…2012, op. cit.*, p. 397.

Când, în postul ocupat de un salariat este reintegrat, pe baza hotărârii irevocabile a organului competent, cel care a deţinut anterior acel post ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcţia ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, salariatului care ocupa acel post i se desface în temeiul art. 56 alin. 1 lit. f, contractul de muncă, justificarea unei asemenea măsuri fiind aceea că pe acelaşi post din statul de funcţiuni nu poate figura concomitent doi titulari, salariatul concediat abuziv având întâietatea de a-l ocupa întrucât prin constatarea ca ilegală de către organul jurisdicţional a concedierii, postul nu trebuie considerat că a fost vacant nici un moment şi deci nu putea fi ocupat de o altă persoană.

Reintegrarea în funcţie trebuie să aibă la bază hotărârea definitivă şi irevocabilă a organului competent, iar postul respectiv să fie ocupat de altă persoană. Mai este necesar ca persoana îndreptăţită la reintegrare să-şi manifeste voinţa de a reveni în postul deţinut anterior.

Reintegrarea se realizează fie prin desfacerea contractului de muncă a celui încadrat ulterior, fie prin acceptarea de către cel ce a ocupat postul a trecerii sale pe alt post, fie reintegrarea directă pe postul în cauză, dacă este liber.

Indiferent de situaţia concretă, angajatorul este obligat să pună în executarea hotărârea de reintegrare în muncă, în caz contrar săvârşind infracţiunea de nerespectare a hotărârii judecătoreşti definitive şi irevocabile.

Legea nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenţei şi de insolvenţă[1931], cuprinde anumite derogari de la dispoziţiile Codului muncii.

Şi anterior, acestei reglementări, doctrina de referinţă[1932] considera că denunţarea contractelor de muncă în conditiile art. 86 alin. 5 şi 6 din Legea nr. 85/2006 reprezinta un caz de sine statator de încetare a acestora, care ar trebui adăugat celor deja enumerate de Codul muncii, fiind în prezenţa unei denunţări - *ad nutum* - a contractului „făcând posibilă, în mod excepţional, şi *denunţarea* contractelor individuale de muncă"[1933].

Noua reglementare, dispune, în art. 123 alin. 7 că *„un contract de muncă sau de închiriere, în calitate de locatar, va putea fi denunţat numai cu respectarea termenelor legale de preaviz"* şi în alin. 8, că *„după data deschiderii procedurii, desfacerea contractelor individuate de muncă ale personalului debitorului se va putea face de urgenţă de catre administratorul judiciar/lichidatorul judiciar.. Administratorul judiciar/Lichidatorul judiciar va acorda personalului concediat doar termenul legal de preaviz"*.

[1931] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 466 din 25 iunie 2014.

[1932] S. Beligradeanu, *„Rezilierea" contractului individual de muncă de judecdtorul-sindic, temei legal distinct - în raport de prevederile Codului muncii – al încetării acestui contract*, în „Dreptul" nr. 1 1/1997, p. 18-35; I.T. Ştefănescu, *Incetarea contractului individual de muncă în baza art. 86 din Legea nr. 85/2006 privind procedura insolvenţei*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2006, p. 8; Al. Ticlea, *Tratat...op.cit* p. 801-802. I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic...2014, op.cit.*, p. 513;

[1933] Radu Răzvan Popescu, *Dreptul muncii, op. cit*, p..127

S-a spus că „art. 123 din Legea nr. 85/2014 nu reglementează o noua ipoteză de încetare a contractului individual de muncă, ci reprezintă o reflectare a dispozițiilor Codului muncii... Nu este reglementată o excepție de la normele de dreptul muncii nici în mod direct, prin precizarea regulilor excluse, nici implicit, printr-o formulare generică, motiv pentru care nu poate fi afirmată cu certitudine intenția legiuitorului de a crea un regim distinct de încetare a contractului individual de muncă, sub aspectul naturii și al regimului general aplicabil. Un argument în acest sens este și faptul că, în cuprinsul alin. 8 al art. 123, derogarea de la normele Codului muncii este indicată fără echivoc, fiind rezonabil să se presupună că legiuitorul și-ar fi exprimat voința în mod clar și în privința instituirii altor derogari. Mai mult, în privinta concedierii colective, se institute o derogare de la durata unor termene, nu de la procedura în sine... , art. 123 reprezintă o aplicație a art. 65 și urm. din Codul muncii, fiind aplicabilă procedura concedierii individuale sau colective reglementate de aceste texte"[1934].

Un asemenea punct de vedere este criticat de doctrină, și s-a menționat că „apare exclusă concluzia potrivit căreia *art. 123 reprezinta o aplicatie a art. 65 și urm. din Codul muncii,* iar, drept urmare, organul de jurisdicție a muncii, chiar dacă *denunțarea* contractului individual de muncă s-a dispus potrivit art. 123 alin. 7 din Legea nr. 85/2014, instanța, în temeiul art. 65 alin. 2 din Codul muncii, trebuie să verifice dacă, în speță, desființarea locului de muncă a fost efectivă și a avut o cauză reală și serioasă... însăși pronunțarea de către judecătorul-sindic a deschiderii procedurii insolvenței sau a intrării în faliment, *eo ipso* (axiomatic), constituie o cauză efectivă, reală și serioasă, în înțelesul art. 65 alin. 2 din Codul muncii, chiar dacă, prin absurd, în cauză art. 65 din cod s-ar aplica în situația dată"[1935].

S-a mai spus că „noțiunea de concediere consacrată în Codul municii este similară celei de denunțare reglementată de art. 1321 Cod civil...această denunțare reprezintă un caz de concediere"[1936].

Nu mai puțin important este aspectul că termenul utilizat, respectiv *denunțare,* poate conduce la ideea unei modalități noi de încetare a contractelor individuale de muncă, mai ales că o asemenea modalitate este străină[1937] legislației muncii, de accea s-a considerat că, *de lege ferenda* „în locul unei astfel de *denunțări,* ar urma să se reglementeze, într-o manieră mult simplificată (în raport cu art. 65 din Codul muncii), o cauză de concediere specifică angajatorilor intrați în insolvență, care să poată fi rapid efectuată de catre administratorul judiciar/lichidatorul judiciar, într-o anumită perioadă de la declansarea procedurii de insolvență/faliment, concediere care să armonizeze, cu

[1934] Daniela Georgeta Enache, *Incetarea din intiativa angajatorului a contractului individual de munca in cazul insolvenței în temeiul legii nr. 85/2014*, în „Dreptul" nr. 11/2014, p. 98- 111

[1935] Șerban Beligrădeanu, *Înțelesul, sfera de aplicare și efectele măsurilor „denunțării" sau „desfacerii" contractelor de muncă de către administratorul/lichidatorul judiciar reglementate prin art. 123 din Legea nr.85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenței și de insolvență,* în „Dreptul" nr. 11/2014, p.112-125.

[1936] Monica Gheroghe, *Dreptul individual al muncii, op.cit,* p. 307

[1937] Daniela Georgeta Enache, art.cit. supra

bun-simţ şi raţional, deopotrivă ocrotirea salariaţilor cu scopul major al Legii nr. 85/2014"[1938].

Denunţarea are loc „fără nici o vină a salariatului"[1939], urmând să i se acorde termenul de preaviz instituit de Codul muncii de 20 de zile, încetarea contractului individual de muncă urmând să producă efecte după acest termen[1940].

„Fiind o denunţare *ad nutum* a contractului, fostul salariat nu poate să o conteste la instanţă decât dacă s-a făcut cu încălcarea legii, neacordându-se preavizul sau s-a săvârşit un abuz de drept"[1941].

Interdicţiile stabilite de Codul muncii cu privire la concedierea salariaţilor nu operează deoarece concedierea intervine ca urmare a falimentului, propunerile de *lege ferenda* fiind ca actele normative care acordă drepturi salariaţilor concediaţi fără culpa lor să fie extinse, prin completare şi la aceste situaţii, care nu sunt excluse de la aplicarea reglementărilor concedierilor colective de directivele europene incidente în domeniu[1942].

Spre deosebire de Legea nr. 85/2006, care instituia o excepţie de la procedura prevazută de art. 69 şi urm. din Codul muncii, noua reglementare prevede doar o derogare de la durata termenelor stipulate la art. 71, care se reduc la jumătate. De data aceasta se vorbeşte de desfacerea contractelor de muncă, fiind evident că se vor aplica dispoziţiile din Codul muncii, cu derogările stabilite de legea specială.

S-a menţionat că „legiuitorul a înţeles ca şi în cazul insolvenţei, normele aplicabile, cu anumute particularităţi, să fie cele din Codul muncii"[1943], există şi punctul de vedere contrar[1944], potrivit căruia Legea nr. 85/2014 ar consacra o ipoteză distinctă de concediere în raport cu prevederile din Codul muncii.

Atat în cursul „denunţării", cât şi în situaţia „desfacerii" contractelor individuale de muncă sunt aplicabile[1945], în mod corespunzător, prevederile art. 76 şi 77 din Codul muncii referitoare la conţinutul deciziei de concediere şi comunicarea obligatorie a acesteia. Decizia de încetare a contractului individual de muncă se va emite de administratorul judiciar/lichidatorul judiciar în mod expres desemnat de lege, independent de ridicarea sau menţinerea dreptului de administrare al debitorului (angajator)[1946].

[1938] Şerban Beligrădeanu, *loc.cit supra*
[1939] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic...2014, op. cit.*, p.514
[1940] Dan Ţop, *Dreptul muncii - Dreptul securităţii sociale, op.cit*, p. 215
[1941] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic...2017, op. cit.*, p.558.
[1942] Alexandru Ţiclea, *Tratat...op.cit.*, p. 803
[1943] I.T. Ştefanescu, *Tratat....2017, op. cit.*, p. 557
[1944] Alexandru Ţiclea, *Situaţia contractelor de muncă potrivit art. 123 din Legea nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenţei si de insolvenţă*, în Revista română de dreptul muncii, nr. 6/2015, pp. 15-20
[1945] Şerban Beligrădeanu, *loc.cit supra*
[1946] Daniela Georgeta Enache, *art.cit. supra*

În privinţa termenului de preaviz, nu sunt aplicabile termenele convenţionale de preaviz, chiar dacă astfel de termene ar exista, fiind stipulate în contractul colectiv aplicabil ori în contractul individual de muncă al celui în cauză.

Curtea Constituţională a decis că „stabilirea duratei termenului de preaviz de 15 zile ţine de opţiunea legiuitorului, având în vedere situaţia specifică a procedurii insolvenţei. Dispoziţiile legale sunt precise şi previzibile, destinatarul normei juridice fiind capabil să îşi adapteze conduita în funcţie de conţinutul acesteia"[1947]

Un alt caz era cel generat de aplicarea art. 18 din Legea nr. 329/2009[1948] atunci când operează interdicţia legală de a cumula pensia netă cu veniturile salariale în sectorul public[1949], care a avut aplicabiulitate până la abrogarea expres prin Legea nr. 134/2014[1950] a unei asemenea interdicţii.

Se menţionează în doctrină[1951] că prin aplicarea impreviziunii, ca normă de drept comun, este posibilă încetarea contractului individual de muncă în temeiul art. 1271 alin. 2 lit.b din Codul civil, dacă executarea contractului individual de muncă a devenit anevoioasă sub aspectul prestării muncii datorită unei schimbări execpţionale a împrejurărilor care fac vădit injustă obligarea salariatului de a executa obligaţiile sale.

9.7. Protecţia salariaţilor în cazul transferului întreprinderii, al unităţii sau al unor părţi ale acesteia

În art. 173-174 Codul muncii stabileste regulile generale[1952] aplicabile în materie. Astfel, Codul muncii prevede în art. 173 alin. 1, că salariaţii beneficiază de protecţia drepturilor lor în cazul în care se produce un transfer al întreprinderii, al unităţii sau al unor părţi ale acesteia către un alt angajator, potrivit legii.

Măsuri de protecţie socială a salariaţilor în asemenea situaţie, deşi s-a spus[1953], că întrucât legislaţia muncii nu dă o definiţie noţiunii de „transfer", şi că această sarcină ar reveni jurisprudenţei, au fost luate prin Ordonanţa Guvernului nr. 48/1997[1954], potrivit căreia, noul proprietar prelua contractele individuale de muncă în condiţiile în care ele au fost anterior negociate şi încheiate cu salariaţii de către proprietarul anterior, o asemenea situaţie neputând constitui, un motiv sau un prilej de concediere a salariaţilor.

Drepturile şi obligaţiile cedentului, care decurg dintr-un contract sau raport de muncă existent la data transferului, vor fi transferate, precizează art. 173 alin. 2 din Codul muncii, integral cesionarului.

[1947] Decizia nr. 64/2015, publicată în Monitorul Oficialal României, Partea I, nr. 286 din 28 aprilie 2015
[1948] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 761 din 9 noiembrie 2009.
[1949] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic... 2014, op. cit.*, p. 515
[1950] Publicată în Monitorul Ofical al României, Partea I, nr. 753 din 16 octombrie 2014.
[1951] I.T. Ştefanescu, *Tratat....2017, op. cit.*, p. 559
[1952] Septimiu Panainte, *Dreptul individual al muncii, op.cit*, p.1183
[1953] Costel Gâlcă, *Transferul întreprinderii*, în „Revista română de dreptul muncii", nr. 4/2003, p. 43-57.
[1954] Publicată în Monitorul Oficial, al României Partea I, nr. 224 din 30 august 1997.

Transferul întreprinderii, al unităţii sau al unor părţi ale acesteia nu poate constitui se precizează expres de art. 173 alin. 3 din Codul muncii, motiv de concediere individuală sau colectivă a salariaţilor de către cedent ori de către cesionar, o asemenea reglementare exista şi în Ordonanţa Guvernului nr. 48/1997, modificată prin Legea nr. 51/1998[1955], nu numai dacă măsura s-ar dispune, subsecvent cesiunii, de către cesionar, ci şi dacă o asemenea măsură s-a lua anterior cesiunii, de către cedent, ipoteză avută în vedere de fostul art. 169 alin. 3 din Codul muncii.

Cedentul şi cesionarul au obligaţia de a informa şi de a consulta, anterior transferului, sindicatul sau, după caz, reprezentanţii salariaţilor cu privire la implicaţiile juridice, economice şi sociale asupra salariaţilor, decurgând din transferul dreptului de proprietate.

Această obligaţie cuprinsă în dispoziţia art. 174 din Codul muncii nu poate conduce la concluzia că sindicatul ori reprezentanţii ar putea „bloca” transferul în discuţie, de vreme ce informarea şi consultarea nu pot, juridic, avea asemenea efecte de interzicere, de blocare, de amânare, etc. a transferului, fiind, aşa cum s-a precizat în doctrină[1956], o obligaţie de diligenţă, iar nu o obligaţie de rezultat, de a încheia un acord.

Este evident că dacă, după efectuarea transferului dreptului de proprietate salariaţii care deţin acţiuni la respectiva societate comercială îşi pierd calitatea de salariat, păstrându-şi însă integral drepturile ce decurg din calitatea de acţionari.

Făcând transpunerea[1957] în dreptul intern a unei norme comunitare, respectiv Directiva Uniunii Europene nr. 2001/23[1958] privind apropierea legislaţiei statelor membre relative la menţinerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferurilor întreprinderilor, stabilimentelor sau părţilor de întreprinderi sau stabilimente, prevederile Legii nr. 67/2006[1959] privind protecţia drepturilor salariaţilor în cazul transferului întreprinderii, al unităţii sau al unor părţi ale acestora reglementează condiţiile în care se realizează protecţia drepturilor de care beneficiază salariaţii, prevăzute în contractele individuale de muncă şi în contractul colectiv de muncă aplicabil, în cazul transferului întreprinderii, al unităţii sau al unor părţi ale acestora către un alt angajator, ca rezultat al unei cesiuni sau fuziuni, potrivit legii.

S-a subliniat că „funcţionarea adecvată a pieţei economice, în general şi a pieţei muncii, în special, în condiţii de multiplicare a tranzacţilor care implică transferul de entităţi economice a presupus reglem,entarea juridică a transferului de întreprindere şi în România”[1960]

[1955] Publicată în Monitorul Oficial, al României Partea I, nr. 102 din 4 martie 1998.
[1956] I.T. Ştefănescu, *Tratat...2012, op. cit.*, p. 469.
[1957] Nicolae Voiculescu, *Dreptul muncii...2007, op.cit.*, p. 124.
[1958] Publicată în Jurnalul Oficial al Comunităţilor Europene (JOCE) nr. L 82 din 22 martie 2001.
[1959] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I nr. 276 din 28 martie 2006
[1960] Vlăsceanu Ana Maria, *Protecţia drepturilor salariaţilor în cazulk transferului de întreprinderi, unităţi sau părţi ale acestora*, Editura Universul juridic, Bucureşti, 2016, p.10

Despre transferul în discuție s-a afirmat[1961] că este de fapt o novație legală (subiectivă) a contractului individual de muncă, prin schimbarea uneia dintre părți[1962], și anume angajatorul și că „nu este necesară o manifestare de voință a salariatului în vederea încetării raportului de muncă cu cedentul pentru a opera angajarea la cesionar"[1963]

În literatura juridică[1964] s-a arătat că prin art. 4 lit. d din lege se limitează cesiunea sau fuziunea la dobândirea dreptului de proprietate de către noul angajator, ceea ce nu ar fi în concordanță cu obiectivul directivei comunitare, în legislația altor state europene noțiunea transferului de întreprindere nefiind redusă la un act translativ de proprietate, iar jurisprudența Curții de Justiție a admis că directiva comunitară se aplică și în cazul unui contract de închiriere, deoarece angajații unei întreprinderi căreia i se schimbă conducerea, fără ca proprietatea să fie transferată, se află într-o situație comparabilă cu cea a salariaților unei întreprinderi vândute și deci au nevoie de o protecție echivalentă.

Toate contractele sau relațiile de muncă existente între cedent și salariați la data transferului sunt transmise de plin drept[1965] cesionarului, chiar și în ipoteza unei voințe conrare a acestora.

S-a remarcat că[1966] legiuitorul nu și-a propus să acorde drepturi suplimentare salariaților față de cele ce rezultă din directivă, care stabilește numai un cadru minim obligatoriu de reglementare, dar că nimic nu se opune ca astfel de elemente să fie identificate cu prilejul negocierii colective și să fie cuprinse în contractele colective de muncă.

Acest act normativ[1967] se aplică transferului de întreprinderi, unități sau părți ale acestora situate pe teritoriul României, indiferent de natura capitalului social, nu se aplică, potrivit art. 3, personalului navigant din marina comercială, și nici în cazul în care cedentul este subiectul procedurii de reorganizare judiciară sau faliment, potrivit legii.

Deoarece Legea nu face referire la noțiunea de entitate economică care își menține identitatea, prezentă în textul comunitar, judecătorul rămânând care va examina operațiunea de transfer a întreprinderii, unității sau a unor părți ale acestora va interpreta dispoziția din legea națională prin prisma art. 1, paragraf 1 lit. b din Directiva nr. 2001/23, prevederile sale aplicându-se numai entităților care desfășoară sau urmează să desfășoare, după transfer, o activitate economică[1968].

[1961] Alexandru Țiclea, *Tratat... op.cit.*, p. 491.
[1962] Dan Țop, *Dreptul muncii - Dreptul securității sociale, op.cit*, p. 216
[1963] Alexandru Țiclea, *Tratat... op.cit.*, p. 491.
[1964] Ovidiu Ținca, *Observații critice la Legea nr. 67/2006 privind protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora* în Dreptul nr. 2/2007, p. 62-72.
[1965] Felicia Roșioru, *op.cit*, p. 490
[1966] Aurelian Gabriel Uluitu, *Drepturile salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora*, în Revista română de dreptul muncii, nr. 1/2006, p. 28-35.
[1967] Pentru analiza Legii 67/2006 a se vedea și I.T. Ștefănescu, *Protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți al acestora în lumina Legii nr.67/2006*, în „Dreptul" nr. 9/2006, p. 9-21.
[1968] O. Ținca, *op.cit.*, p. 70.

Drepturile şi obligaţiile cedentului[1969], care decurg din contractele individuale de muncă şi din contractul colectiv de muncă aplicabil, existente la data transferului, vor fi transferate integral cesionarului.

În literatura juridică[1970] s-a arătat, în opoziţie cu unii autori[1971] – care şi-au întemeiat poziţia pe analiza excepţiilor cuprinse în Directiva 2001/23/CE privind apropierea legislaţiilor statelor membre relative la menţinerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului întreprinderii, al unităţii sau al unor părţi ale acestora – , că această categorie de transfer, reglementată de art. 173 din Codul muncii şi de dispoziţiile Legii nr. 67/2006 privind protecţia drepturilor salariaţilor în cazul transferului întreprinderii, al unităţii sau al unor părţi ale acestora, are incidenţă deopotrivă asupra salariaţilor şi angajatorilor de drept public şi privat.

Excepţiile, de strictă interpretare, privesc doar două categorii: personalul navigant din marina comercială şi cedentul supus procedurii de reorganizare judiciară sau faliment.

Legat de primul aspect s-a afirmat[1972] că „raţiunea principală a textului rezidă în caracterul specific al raporturilor de muncă al acestor salariaţi, care în mod tradiţional au beneficiat de un tratament juridic specific, mai ales din partea Organizaţiei Internaţionale a Muncii, promotoare a unor convenţii şi recomandări generale în materie şi organizatoare a numeroase conferinţe cu teme proprii raporturilor de muncă ale marinarilor; în plus, însăşi Directiva 2001/23/CE, conţine o prevedere similară la art. 1 pct. 3, constituind suport formal pentru textul Legii; deşi literal Directiva prevede că nu se aplică vaselor maritime, deci unui teritoriu sau unei categorii de întreprinderi, iar nu unei categorii de persoane (astfel cum procedează Legea)".

Legat de ultimul aspect, s-a exprimat părerea[1973] că „ceea ce pare curios aici este aspectul ca interdicţia vizează doar cedentul care s-ar afla sub incidenţa legii amintite, nu şi cesionarul aflat în aceeaşi situaţie; iar raţiunea unei deosebiri de tratament nu se găseşte, pentru motivul ca ambele entităţi, indiferent de calitatea lor într-un eventual transfer de întreprindere, s-ar supune legii speciale a reorganizării judiciare şi a falimentului. Cu alte cuvinte, raţiunea unei interdicţii implicite a transferului şi în ceea ce priveşte cesionarul aflat în procedura de reorganizare judiciară sau faliment ar trebui să fie comună, context în care şi soluţia legală trebuie să fie aceeaşi, adică nici cesionarului să nu i se permită cumpărarea unei afaceri în timp ce chiar afacerea sa curentă se afla în reorganizare judiciară sau în faliment."

În acest sens s-a opinat[1974] că „probabil legiuitorul a avut în vedere că interzicând celui ce cedează, se interzice implicit şi celui ce cumpără o întreprindere; însă o

---

[1969] Prin cedent se înţelege persoana care îşi pierde calitatea de angajator faţă de salariaţii întreprinderii, ai unităţii sau ai unor părţi ale acestora, transferate în condiţiile legii.

[1970] A. Cioriciu, *Consideraţii generale privind complexitatea şi utilitatea actuală a transferului, în „Revista română de dreptul muncii"*, nr. 1/2007, p. 83-85.

[1971] A.G. Uluitu, *op.cit.*, p. 30.

[1972] V. Zanfir, *Situaţia juridică a salariaţilor în cazul transferului întreprinderii,* în Raporturi de muncă, nr. 7/2006, op.cit., p. 42.

[1973] Idem.

[1974] A.Cioriciu, *op.cit.*, p. 90.

asemenea abordare este limitativă, obtuză în sensul în care are în vedere doar situația – e adevărat generică – în care un angajator în dificultate ar decide transferul către un alt angajator, iar nu și situația – cumva atipică – în care cel aflat în dificultate este chiar cumpărătorul. „Or, dacă însuși cumpărătorul este în dificultate, el poate proceda la o cesionare fie din motive ce țin de intenția de fraudare a creditorilor (cel mai frecvent), dar și din considerente de proastă strategie economico-managerială, de pildă din credința că fortificându-și personalul va obține necondiționat un profit mai mare, dar fără a lua în calcul în prima fază ca personalul suplimentar trebuie remunerat și acesta corespunzător muncii. De aceea, o dublă interzicere și de o manieră explicită ar fi binevenită, atât în Lege, cât și în Directiva menționată".

Anterior datei transferului cedentul are obligația[1975], notificării cesionarului cu privire la toate drepturile și obligațiile care urmează a fi transferate acestuia. Așa cum s-a arătat în doctrină[1976] preia contractele încheiate de ceedent cu salariații săi.

Nerespectarea obligației de notificare nu va afecta transferul acestor drepturi sau obligații către cesionar și nici drepturile salariaților.

Transferul întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora nu poate constitui motiv de concediere individuală sau colectivă a salariaților[1977] de către cedent ori de către cesionar. În favoarea salariaților este stabilită o interdicție fundamentală în sensul că transferul nu poate constitui un motive de concediere colectivă sau individuală, dar există posibilitatea concedierii în condițiile dreptului comun al muncii[1978], în situația în care păstarea activității salariaților nu ar mai fi utilă[1979].

În cazul în care transferul implică o modificare substanțială a condițiilor de muncă în detrimentul salariatului, angajatorul este responsabil pentru încetarea contractului individual de muncă, în acest caz, contractul individual de muncă fiind considerat încetat din motive care nu țin de persoana salariatului.

Cesionarul[1980] are obligația respectării prevederilor contractului colectiv de muncă aplicabil la data transferului, până la data rezilierii sau expirării acestuia.

Prin acord între cesionar și reprezentanții salariaților[1981], clauzele contractului colectiv de muncă valabil în momentul efectuării transferului pot fi renegociate, dar nu mai devreme de un an de la data transferului.

În scopul protejării salariaților, timp de cel puțin un an, contractul colectiv de muncă rămâne același, chiar dacă părțile sunt de acord să îl renegocieze[1982]

[1975] Transferul reprezintă trecerea din proprietatea cedentului în proprietatea cesionarului a unei întreprinderi, unități sau a unor părți ale acestora, având ca scop continuarea activității principale sau secundare, indiferent dacă urmărește sau nu obținerea unui profit.

[1976] Alexandru Țiclea, *Tratat... op.cit.*, p. 491.

[1977] Persoanele încadrate în muncă în baza unui contract individual de muncă.

[1978] I.T. Ștefănescu, *Tratat...2017, op. cit.*, p. 544.

[1979] Alexandru Țiclea, *Tratat... op.cit.*, p. 492.

[1980] Cesionar în înțelesul legii este persoana care dobândește calitatea de angajator față de salariații întreprinderii, ai unității sau ai unor părți ale acestora, transferate în condițiile legii.

[1981] Reprezentanții organizațiilor sindicale sau, în cazul în care nu există sindicat, persoanele alese și mandatate să reprezinte salariații, potrivit legii.

[1982] I.T. Ștefănescu, *Tratat... 2017, op. cit.*, p. 546

În situaţia în care, în urma transferului, întreprinderea, unitatea sau părţi ale acestora nu îşi păstrează autonomia, iar contractul colectiv de muncă aplicabil la nivelul cesionarului este mai favorabil, salariaţilor transferaţi li se va aplica contractul colectiv de muncă mai favorabil.

În situaţia în care, în urma transferului, întreprinderea, unitatea sau părţi ale acestora îşi păstrează autonomia, reprezentanţii salariaţilor afectaţi de transfer îşi menţin statutul, atribuţiile şi funcţia dacă sunt îndeplinite condiţiile de reprezentare, potrivit legii. În situaţia neîndeplinirii condiţiilor legale de reprezentare, salariaţii transferaţi îşi aleg reprezentanţii, conform legii.

Dacă în urma transferului întreprinderea, unitatea sau părţi ale acestora nu îşi păstrează autonomia, salariaţii transferaţi vor fi reprezentaţi, cu acordul lor expres, de către reprezentanţii salariaţilor din întreprinderea cesionarului, până la constituirea sau învestirea unor noi reprezentanţi, în condiţiile legii.

Dacă mandatul reprezentanţilor salariaţilor afectaţi de transfer încetează ca urmare a transferului, aceştia vor beneficia în continuare de măsurile de protecţie prevăzute de lege. În cazul în care cedentul sau cesionarul preconizează măsuri în privinţa salariaţilor proprii, se va consulta cu reprezentanţii salariaţilor, în scopul ajungerii la un acord, cu cel puţin 30 de zile înainte de data transferului.

Salariatul, ca „expresie a libertăţii muncii poate să nu fie de acord cu transferul, caz în care contractul său de muncă va înceta" [1983], prin manifestarea de voinţă a ambelor sau a uneia din părţi.

În legătură cu acest aspect în literatura juridică s-a arătat că „opiniile exprimate în doctrină tind spre o recunoaştere implicită a dreptului salariatului de a se opune transferului contractului de muncă cu ocazia transferului întreprinderii la care este angajat"[1984].

Astfel, conform unei opinii[1985], în cazul în care transferul se realizează fără modificarea substanţială a condiţiilor de munca şi salariatul decide să nu accepte transferul contractului său către cesionar, are o opţiune între a propune încetarea contractului de muncă prin acordul părţilor sau a demisiona, într-o altă opinie[1986] s-a susţinut că, având în vedere faptul că angajatorul a oferit salariatului posibilitatea transferului, iar acesta a refuzat, se poate considera că angajatorul şi-a îndeplinit obligaţia de protecţie impusă de dispoziţiile art. 173 alin. 1 din Codul muncii, precum şi opinia[1987] că angajatorul nu poate transforma obligaţia de a nu concedia în favoarea de a concedia (în cazul în care salariatul se opune transferului şi doreşte încetarea contractului său de muncă) în temeiul prevederilor art. 65 C. muncii referitoare la concedierea pentru motive care nu ţin de persoana salariatului, pentru a nu recurge la

---

1983 Alexandru Ţiclea, *Tratat... op.cit.*, p. 492

1984 Ioana Dumitru, Laura Ilaş, *Dreptul de refuz al salariatului în contextul transferului de întreprindere*, în Revista română de dreptul muncii, nr. 10/2014, p. 29-38

1985 I T. Ştefănescu, *Tratat ...2017, op. cit.*, p. 545

1986 M. Volonciu, *Transferul colectiv (integral)*, în Revista română de dreptul muncii. nr. 2/2004, p. 46.

1987 A. Cioriciu, *Consideraţii generate privind complexitatea şi utilitatea actuală a transferului*, în Revista română de dreptul muncii nr. 1/2007, p. 88.

uzitarea art. 81 din acelaşi cod care reglementează demisia (şi care nu asigură salariatului beneficial indemnizatiei de şomaj), temeiul juridic al încetării contractului de muncă în situaţia refuzului angajatului de a fi transferat nu se poate regăsi în dispoziţiile art. 65 ori ale art 81 C. muncii ci ar trebui să constea în norme excepţionale a căror reglementare, *de lege ferenda* se propune.

S-a mai spus că „nici menţinerea raportului de muncă cu cedentul în cazul în care salariatul obiectează la transfer nu se numară printre opţiunile jurisprudenţei"[1988].

Astfel, Curtea de Apel Alba-Iulia a precizat în considerentele hotărârii că „refuzul angajatului de a accepta transferul echivalează [...] cu o cerere de demisie, ori în speţă o astfel de cerere nu a fost formulată, dimpotrivă reclamantul a dorit continuarea raporturilor de muncă cu pârata, ceea ce este inadmisibil"[1989], iar Curtea de Apel Piteşti a reţinut că „numai dacă salariaţii îşi exprimă refuzul de a fi preluaţi până la data ce le-a fost comunicată, pot fi concediaţi de către angajatorul iniţial"[1990].

Din considerentele de mai sus s-a exprimat opinia că „salariaţii au dreptul să refuze transferul contractelor de muncă la cesionar în cazul transferului de întreprindere - existenţa dreptului de refuz fiind pe deplin justificată ca o consecinţă a principiului libertăţii alegerii locului de muncă (şi implicit a angajatorului) statuat de art. 3 alin. 2 din Codul muncii... transferul automat al contractului de muncă de la cedent la cesionar este prevăzut de lege în beneficiul salariatului, ca o măsură de protecţie legală a acestuia...salariatul poate alege să refuze beneficiul acestui drept ,cu asumarea consecinţelor aferente[1991].

Cedentul şi cesionarul vor informa în scris reprezentanţii salariaţilor proprii sau, în cazul în care aceştia nu sunt constituiţi ori desemnaţi, pe salariaţii proprii, cu cel puţin 30 de zile înainte de data transferului, cu privire la:

a) data transferului sau data propusă pentru transfer;
b) motivele transferului;
c) consecinţele juridice, economice şi sociale ale transferului pentru salariaţi;
d) măsurile preconizate cu privire la salariaţi;
e) condiţiile de muncă şi de încadrare în muncă, obligaţie suplimentară[1992] faţă de cele prevăzute de art. 7 al Directivei 2001/23

Obligaţia de informare se va aplica indiferent dacă deciziile rezultate din transfer sunt luate de cesionar sau de o întreprindere care exercită controlul asupra acestuia.

S-a arătat[1993], în mod justificat, că legea nu reglementează modalitatea de soluţionare a solicitării de către salariat, ulterior transferului, a unor drepturi fie cedentului, fie cesionarului, fiind de dorit ca un text de lege să reglementeze o

[1988] Ioana Dumitru, Laura Ilaş, *Dreptul de refuz al salariatului în contextul transferului de întreprindere*, în Revista română de dreptul muncii, nr. 10/2014, p. 29-38
[1989] C. Apel Alba-Iulia, sectia pentru conflicte de munca şi asigurari sociale, decizia civila nr. 77/2008, www.jurisprudenta.org
[1990] C. Apel Piteşti, sectia civila pentru cauze privind conflicte de munca şi asigurari sociale şi pentru cauze cu minori şi de familie, decizia civila nr. 944/R-CM din 15 mai 2009, www.jurisprudenta.org
[1991] Ioana Dumitru, Laura Ilaş, *art.cit. supra*, p. 36
[1992] Nicolae Voiculescu, *Dreptul muncii... 2007, op.cit.*, p. 125.
[1993] I.T. Ştefănescu, *Tratat... 2017, op. cit.*, p. 544

asemenea situaţie, şi noi socotim suficientă[1994] soluţia unei reguli în acest sens în actul de transfer, ca o expresie a libertăţii de voinţă a părţilor.

Legea nr. 67/2006 nu reglementează decât o singură[1995] faptă contravenţională, şi anume, nerespectarea de către cedent sau cesionar a obligaţiilor prevăzute în prezenta lege constituie contravenţie şi se sancţionează cu amendă. Constatarea contravenţiilor şi aplicarea amenzii[1996]se fac de către inspectorii de muncă.

Prevederile art. 13 se completează cu dispoziţiile Ordonanţei Guvernului nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravenţiilor, aprobată cu modificări şi completări prin Legea nr. 180/2002, cu modificările şi completările ulterioare., precum şi cu dispoziţiile Legii prevenirii nr. 270.2017, în sensul că se va acorda celor care ar trebui sancţionaţi un termen în care să corecteze neregulilor constatate şi să se conformeze dispoziţiilor legale.

În cazul nerespectării de către cesionar sau de către cedent a obligaţiilor prevăzute în această lege, salariaţii ori reprezentanţii salariaţilor afectaţi de transfer se pot adresa, potrivit art. 15 din lege, instanţei judecătoreşti competente pentru soluţionarea conflictelor individuale sau colective de muncă, conform legii.

În literatura juridică[1997], s-a afirmat că adoptarea acestei legi a avut loc mai mult pentru a îndeplini o obligaţie de armonizare legislativă, întrucât norma comunitară este mai detaliată, explicitând prevederile articolelor la care s-a limitat Legea nr.67/2006, trebuind a se lua în considerare şi jurisprudenţa reprezentativă a Curţii de Justiţie a Uniunii Europene în materie, mai ales în domeniul sancţiunilor, amenda contravenţională fiind insuficientă.

S-a menţionat în mod judicios în doctrină[1998] că noţiunea de „preluare" utilizată de un act normativ, nu poate fi interpretată de cât prin analogie cu instituţia transferului întreprinderii, al unităţii sau al unor părţi ale acesteia, reglementată de Codul muncii.

Deoarece Legea nr. 67/2006 nu conţine prevederi în legătură cu dreptul salariaţilor de a se opune transferului, „de *lege ferenda* se impune de urgenţă reglementarea în cu prinsul Legii nr. 67/2006 a dreptului lucrătorului de a se opune transferului"[1999].

[1994] Dan Ţop, *Dreptul muncii - Dreptul securităţii sociale, op.cit*, p. 219
[1995] I.T. Ştefănescu, *Tratat... 2017, op. cit.*, p. 547.
[1996] Alexandru Ţiclea, *Tratat... op.cit.*, p. 547.
[1997] Nicolae Voiculescu, *Legislaţia comunitară, naţională şi jurisprudenţa privind protecţia salariaţilor în cazul transferului întreprinderii, al unităţii sau al unor părţi ale acestora,* în Revista română de dreptul muncii, nr. 1/2006, p. 22-27.
[1998] I.T. Ştefănescu, *Tratat... 2017, op. cit.*, p. 548
[1999] Dragoş Brezeanu, *op. cit.*, p. 137

Capitolul V

FORMAREA PROFESIONALĂ

1. Consideraţii generale privind formarea profesională

Formarea profesională[2000] reprezintă orice procedură prin care un salariat dobândeşte o calificare atestată printr-un certificat sau o diplomă eliberată în condiţiile prevăzute de lege. Aşa cum s-a precizat în doctrină[2001], formarea profesională este structurată conceptual pe două tronsoane fundamentale, având un scop unic, ocuparea forţei de muncă: formarea profesională iniţială care se realizează în principal prin formele specifice sistemului naţional de învăţământ; formarea profesională continuă (în afară sistemului naţional de învăţământ), prin perfecţionarea pregătirii profesionale şi dobândirea unei noi calificări profesionale.

Formarea profesională iniţială presupune şcolarizarea, în cadrul sistemului naţional de învăţământ, conform Legii educaţiei naţionale nr. 1/2011[2002], în timp ce formarea porfesională continuă se derulează ulterior, în perioada activităţii profesionale. Legea nr. 1/2011 a educaţiei naţionale a menţinut Legea nr. 258/2007[2003] privind practica elevilor şi studenţilor. Aceasta se organizează şi se desfăşoară, în conformitate cu art. 4, pe baza unui contract-cadru de colaborare sau a unei convenţii[2004], după caz, încheiată între organizator şi partenerul de practică. Unităţile şi instituţiile de învăţământ pot fi organizatoare de practică atât pentru elevii şi studenţii proprii, cât şi pentru cei care provin de la alte unităţi şi instituţii de învăţământ.

Legea educaţiei naţionale nr. 1/2011 a fost modificată prin OUG nr. 94/2014[2005], potrivit noilor dispoziţii, învăţământul dual reprezintă o formă de organizare a învăţământului profesional în care sunt combinate pregatirea profesională făcută de un operator economic cu pregatirea făcută în şcoală.

Învăţământul dual va fi organizat începând cu anul şcolar 2015-2016 şi se va desfăşura în baza unui contract de muncă, iar responsabilitatea privind organizarea şi functionarea va fi împărţită între operatorul economic şi şcoală.

S-a menţionat în doctrină că formarea profesională „care de regulă, precede încadrarea în muncă, este o instituţie juridică complexă...reglementată prin mai

---

[2000] Dan Ţop, *Tratat...op.cit.*,p. 304

[2001] I.T. Ştefănescu, *Tratat... 2017, op.cit.*, p. 215

[2002] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 18 din 10 ianuarie 2011, cu modificările şi completările ulterioare.

[2003] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I nr. 493 din 24 iulie 2007.

[2004] Dan Ţop, *Tratat...op.cit.*,p. 304

[2005] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 968 din 30 decembrie 2014

multe ramuri de drept şi anume:dreptul administrativ, dreptul fiscal, dreptul civil, dreptul muncii „raporturile juridice privind formarea profeională iniţială sunt, în principiu, conexe raporturilor juridice de muncă, cele privind formarea continuă sunt, de regulă, incluse în aceste raporturi"[2006].

Formarea profesională a adulţilor se realizează în baza Ordonanţei nr.129/2000[2007], care transpune în dreptul intern Directiva 2006/123/CE a Parlamerntului şi a Consiliului din 12 decembrie 2006 privind serviciile în cadrul pieţei interne[2008]. Potrivit art. 9, furnizorii de formare profesională sunt prestatori de servicii de formare profesională, ei sunt autorizaţi de către Autoritatea Naţională pentru Calificări[2009] să elibereze certificate de calificare recunoscute la nivel naţional.

Formarea profesională privind pe funcţionarii publici se realizează potrivit Hotărârii Guvernului nr. 1066/2008[2010] pentru aprobarea normelor privind formarea profesională a acestei categorii profesionale. Pentru funcţionarii publici participarea la fromarea profesională, spre deosebire de salariaţi, constituie o obligaţie legală[2011].

Codul muncii acordă o atenţie specială formării profesionale căreia îi recunoaşte ca obiective principale[2012], „statornicite în art. 192 alin. 1 din Codul muncii, şi anume:

a) adaptarea salariatului la cerinţele postului sau ale locului de muncă;
b) obţinerea unei calificări profesionale;
c) actualizarea cunoştinţelor şi deprinderilor specifice postului şi locului de muncă şi perfecţionarea pregătirii profesionale pentru ocupaţia de bază;
d) reconversia profesională determinată de restructurări socio-economice;
e) dobândirea unor cunoştinţe avansate, a unor metode şi procedee moderne, necesare pentru realizarea activităţilor profesionale;
f) prevenirea riscului şomajului;
g) promovarea în muncă şi dezvoltarea carierei profesionale.

În alin. 2 al articolului 193 se precizează că formarea profesională şi evaluarea cunoştinţelor se fac pe baza standardelor ocupaţionale. Prin standard ocupaţional se precizează cerinţele de competenţă şi nivelul calitativ al rezultatelor activităţilor care trebuie să fie realizate într-o anumită ocupaţie[2013], pe baza lor se aprobă Nomenclatorul operaţional al ocupaţilor, meseriilor şi profesiilor din România[2014]

2006 Alexandru Ţiclea, *Tratat... op.cit.*, p.304
2007 Republicată în Monitorul Oficial al României, nr. 110 din 13 februarie 2014
2008 I.T. Ştefănescu, Tratat... 2017, op.cit., p. 223
2009 Organizată potrivit Legii nr. 132/1999, republicată în Monitorul Oficial al României, nr.. 68 din 23 ianuarie 2004 şi a Regulamentului de organizare şi funcţionare a Consiliului Naţional de Fromare Profesională a Adulţilor, publicat în Monitorul Oficial al României, nr.. 643 din 30 septembrie 2009, cu modificările şi completările ulterioare.
2010 Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 665 din 24 septembrie 2008, cu modificările şi completările ulterioare.
2011 I.T. Ştefănescu, *Tratat... 2014, op.cit.*, p. 211
2012 Nicolae Voiculescu, *op. cit.*, p. 185.
2013 I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic... 2017, op. cit.*, p. 221
2014 Publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 531 din 22 iulie 2002.

care cuprinde clasificarea ocupaţiilor, programele de formare profesională, organizându-se în conformitate cu aceasta.

2. Modalităţi de formare profesională a salariaţilor

Art. 193 din Codul muncii precizează că formarea profesională a salariaţilor se poate realiza prin următoarele forme[2015]:

a) participarea la cursuri organizate de către angajator sau de către furnizorii de servicii de formare profesională din ţară ori din străinătate;
b) stagii de adaptare profesională la cerinţele postului şi ale locului de muncă;
c) stagii de practică şi specializare în ţară şi în străinătate;
d) ucenicie organizată la locul de muncă;
e) formare individualizată;
f) alte forme de pregătire convenite între angajator şi salariat.

Formarea profesională organizată de angajator poate să cuprindă, aşa cum s-a precizat în doctrină[2016], salariaţi proprii sau persoane aflate în căutarea unui loc de muncă, şomeri[2017] sau nu.

Angajatorii au obligaţia, potrivit art. 194 alin. 1 din Codul muncii, de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toţi salariaţii, după cum urmează:

a) cel puţin o dată la 2 ani, dacă au cel puţin 21 de salariaţi;
b) cel puţin o dată la 3 ani, dacă au sub 21 de salariaţi.

Cheltuielile cu participarea la programele de formare profesională se suportă de către angajatori., arată art. 194 alin. 2.

Angajatorul persoană juridică care are mai mult de 20 de salariaţi elaborează anual şi aplică, conform art. 195 alin. 1, planuri de formare profesională, cu consultarea sindicatului sau, după caz, a reprezentanţilor salariaţilor. Un asemenea plan de formare profesională devine anexă la contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate.

Salariaţii au dreptul, se precizează în art. 195 alin. 3, să fie informaţi cu privire la conţinutul planului[2018] de formare profesională.

Participarea la formarea profesională poate avea loc, precizează art. 196 din Codul muncii, la iniţiativa angajatorului sau la iniţiativa salariatului.

Modalitatea concretă[2019] de formare profesională, drepturile şi obligaţiile părţilor, durata formării profesionale, precum şi orice alte aspecte legate de formarea profesională, inclusiv obligaţiile contractuale ale salariatului în raport cu angajatorul care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, se

---

2015 D. Ţop, *Dreptul muncii - Dreptul securităţii sociale,.... op.cit.*, p. 221
2016 I.T. Ştefănescu, *Tratat... 2017, op.cit.*, p. 224
2017 Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru şomaj şi stimularea ocupării forţei de muncă, stabileşte (art. 41 alin. 1 lit.c) că persoanele care beneficiază de indemnizaţie de şomaj sunt obligate să participe la programe de formare profesională.
2018 Alexandru Ţiclea, *Tratat... op.cit.*, p.317
2019 Dan Ţop, *Tratat...op.cit.*,p. 306

stabilesc prin acordul părţilor şi fac obiectul unor acte adiţionale la contractele individuale de muncă.

Prin decizia nr.5/2015[2020], Înalta Curte de Casaţie şi Justiţie, a decis că „drepturile salariale încasate nu pot fi restituite cu titlu de cheltuieli ocazionate de pregătirea profesională, în situaţia în care medicul rezident nu îşi respectă obligaţia asumată de a continua raporturile de muncă pentru o anumită perioadă cu spitalul în care a desfăşurat programul de rezidenţiat, chiar dacă o atare clauză ar fi prevăzută în actul adiţional la contractul individual de muncă, încheiat în condiţiile art. 196 alin. 2 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii"

În cazul în care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională este iniţiată de angajator, potrivit art. 197 alin. 1 din Codul muncii, toate cheltuielile ocazionate de această participare sunt suportate de către acesta.

Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională, se arată în art. 197 alin. 2, salariatul va beneficia, pe toată durata formării profesionale, de toate drepturile salariale deţinute, acesta beneficiază de vechime la acel loc de muncă, această perioadă fiind considerată stagiu de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.

Salariaţii care au beneficiat de un curs sau un stagiu de formare profesională, în condiţiile art. 197 alin. 1, nu pot avea, conform art. 198 alin. 1, iniţiativa încetării contractului individual de muncă pentru o perioadă stabilită prin act adiţional. S-a subliniat că „prin actul adiţional privind formarea profesională, părţile pot conveni o perioadă, după absolvire, în care salariatul să presteze activitate în favoarea angajatorului care a suportat costurile..."[2021]

Durata obligaţiei salariatului de a presta muncă în favoarea angajatorului care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, precum şi orice alte aspecte în legătură cu obligaţiile salariatului, ulterioare formării profesionale, se stabilesc prin act adiţional[2022] la contractul individual de muncă, potrivit art. 198 alin. 2.

Nerespectarea de către salariat a dispoziţiei prevăzute în actul adiţional determină obligarea acestuia la suportarea tuturor cheltuielilor ocazionate de pregătirea sa profesională, proporţional cu perioada nelucrată din perioada stabilită conform actului adiţional la contractul individual de muncă. Acest algortim este ferm[2023] reglementat şi nu poate fi modificat decât în sens favorabil salariaului.

Condiţia esenţială[2024] pentru obligarea salariatului la asemenea cheltueili constă în încetarea contractului individual de muncă din iniţiativa sau culpa lor, iniţiativa nu presupune o simplă propune a salariatului de a pune capăt raporturlui de muncă, ci presupune demisia acestuia.

O asemenea obligaţie revine, potrivit art. 198 alin. 4, şi salariaţilor care au fost concediaţi în perioada stabilită prin actul adiţional, pentru motive disciplinare, sau

[2020] Publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 234 din 6 aprilie 2015
[2021] Septimiu Panainte, *Dreptul individual al muncii, op.cit*, p. 240
[2022] I.T. Ştefănescu, Tratat.... 2017, op. cit., p.224
[2023] Septimiu Panainte, *Dreptul individual al muncii, op.cit*, p. 240
[2024] Alexandru Ţiclea, *Tratat... op.cit.*, p. 321

al căror contract individual de muncă a încetat ca urmare a arestării preventive pentru o perioadă mai mare de 60 de zile, a condamnării printr-o hotărâre judecătorească definitivă pentru o infracţiune în legătură cu munca lor, precum şi în cazul în care instanţa penală a pronunţat interdicţia de exercitare a profesiei, temporar sau definitiv.

În literatura de specialitate s-a arătat[2025] că textul din Codul muncii este incomplet, deoarece, între situaţiile la care se referă, ar fi trebuit cuprinsă şi situaţia retragerii, cu titlu de sancţiune a avizului, autorizaţiei ori atestarea necesară pentru exercitarea profesiei, caz în care ar fi normal ca cel căruia i-a încetat contractul de muncă să fie obligat la suportarea cheltuielilor ocazionate de pregătirea sa profesională.

S-a apreciat că „dacă salariatul demisionează fără preaviz motivat de faptul neândeplinirii obligaţiilor de către angajator, nu poate fi ţinut la plata cheltuielilor ocazionate de formarea sa profesională"[2026].

În cazul în care salariatul este cel care are iniţiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate, art. 199 alin. 1 din Codul muncii prevede că angajatorul va analiza solicitarea salariatului împreună cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanţii salariaţilor, şi va decide cu privire la cererea formulată de salariat potrivit alin. 2 al articolului 199, în termen de 15 zile de la primirea solicitării.

Totodată angajatorul va decide cu privire la condiţiile în care va permite salariatului participarea la forma de pregătire profesională, inclusiv dacă va suporta în totalitate sau în parte costul ocazionat de aceasta. S-a subliniat că exercitarea cu bună creduinţă a obligaţiei de formare profesională impune angajatorului ca atunci când se pot anticipa schimbări tehnologice, să asigure din timp pregătirea salariaţilor[2027].

Toate detaliile cu privire la formarea profesională a salariatului, fac obiectul[2028] unui act adiţional la contractul individual de muncă, în lipsa unui asemenea act nu există nici un temei legal sau contractual pentru răspunderea patrimonială a salariatului.

Salariaţii care au încheiat un act adiţional la contractul individual de muncă cu privire la formarea profesională pot primi, prevede art. 200 din Codul muncii, în afara salariului corespunzător locului de muncă şi alte avantaje în natură[2029] pentru formarea profesională.

Angajatorul nu ar putea[2030] invoca existenţa clauzei penale în actul adiţional la contractul individual de muncă, deoarece o sumă stabilită anticipat pentru restituirea cheltuielilor ar constitui o clauză nulă, având în vedere interdicţia generală prevăzută în art.38 din Codul muncii.

2025 I.T. Ştefănescu, *Tratat...2007, op. cit.*, p. 22.
2026 Septimiu Panainte, *Dreptul individual al muncii, op.cit*, p.241
2027 I.T. Ştefănescu, *Tratat... 2017, op. cit.*, p. 225
2028 Luminiţa Dima, op. cit., p. 227
2029 D. Ţop, *Dreptul munci - Dreptul securităţii sociale, op.cit.*, p. 223
2030 Alexandru Ţiclea, *Tratat... op.cit.*, p.323

3. Contracte speciale de formare profesională organizată de angajator

Sunt considerate, potrivit art. 201 din Codul muncii, contracte speciale de formare profesională contractul de calificare profesională şi contractul de adaptare profesională

În doctrină[2031] există opinia ca de *lege ferenda* să fie reglementat un singur contract, după cum în Franţa sunt amplu reglementate[2032] contractele de profesionalizare. Prin Legea muncii din 2016, a fost extins câmpul de aplicare al lui, şi s-au flexibilizat regulile de finanţare.

Se reţine[2033]în legislaţia muncii din România, după modelul francez ca fiind contracte speciale de formare profesională organizată de angajator două tipuri de contracte, şi anume contractul de calificare profesională şi contractul de adaptare profesională, însă nu se referă expres la natura juridică a contractului de calificare profesională şi a contractului de adaptare profesională. Chiar fără a fi caracterizate în mod expres ca atare de noul Cod al muncii, ambele contracte de formare profesională amintite sunt, prin trăsăturile lor caracteristice, contracte individuale de muncă de tip particular[2034].

Deşi ar părea că există o suprapunere parţială între contractul de formare profesională şi contractul de ucenicie, şi nu s-ar justifica reglementarea lor în mod diferit[2035], ambele având aceiaşi finalitate şi fiind organizate de angajator pe cheltuiala sa[2036] în realitate, cu toate ambiguităţile legale, ele reprezintă două instituţii juridice distincte.

Contractul de calificare profesională este, aşa cum se precizează în art. 202 alin. 1 din Codul muncii, cel în baza căruia salariatul se obligă să urmeze cursurile de formare organizate de angajator pentru dobândirea unei calificări profesionale. Pot încheia contracte de calificare profesională salariaţii cu vârsta minimă de 16 ani împliniţi, care nu au dobândit o calificare sau au dobândit o calificare ce nu le permite menţinerea locului de muncă la acel angajator.

Ca natură juridică acesta este un contract pe durată determinată, de tip particular[2037], adiacent contractului de muncă şi neavând o existenţă de sine stătătoare, în doctrină, susţinându-se şi părerea că „este ceea ce ilustrează chiar denumirea sa, adică un contract de calificare profesională ...el poate fi considerat chiar un act adiţional la contractul individual de muncă care priveşte formarea profesională"[2038].

[2031] I.T. Ştefănescu, *Tratat.... 2017, op. cit.*, p.225
[2032] Alexandru Ţiclea, *Tratat... op.cit.*, p.323
[2033] Nicolae Voiculescu, *Dreptul muncii....2007, op.cit.*, p. 164.
[2034] I.T. Ştefănescu, *Tratat.... op. cit.*, p.209
[2035] Ş. Beligrădeanu, I.T. Ştefănescu, Consideraţii critice şi sugestii referitoare la prevederile proiectului noului Cod al muncii, în „Revista română de dreptul muncii", nr. 1/2002, p. 20.
[2036] I.T. Ştefănescu, *Tratat...2017, op. cit.*, p.225.
[2037] O. Ţinca, *op.cit.*, p. 305; I.T. Ştefănescu, *Tratat....2007, op. cit.*, p. 176.
[2038] Alexandru Ţiclea, *Tratat... op.cit.*, p.324

Contractul de calificare profesională se încheie (art. 202 alin. 3) pentru o durată cuprinsă între 6 luni şi 2 ani. Durata concretă, aşa cum s-a arătat[2039], va fi stabilită de angajator în funcţie de complexitatea meseriei sau profesiei care urmează a fi exercitată.

Pot încheia contracte de calificare profesională, se arată în art. 203 alin. 1 din Codul muncii, numai angajatorii autorizaţi[2040] în acest sens de Ministerul Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale şi de Ministerul Educaţiei, Cercetării, Tineretului şi Sportului. Procedura de autorizare, precum şi modul de atestare a calificării profesionale se stabilesc prin lege specială.

Până în prezent nu s-a adoptat o lege specială în domeniu, însă prin Ordinul ministrului muncii nr.353/5202/2003 a fost aprobată Metodologia de autorizare a furnizorilor de formare profesională a adulţilor[2041].

Reglementarea în materie este similară şi în Spania[2042], unde contractele de formare profesională urmăresc să faciliteze angajarea tinerilor care au dificultăţi de acces pe piaţa muncii.

Între contractul de calificare profesională şi contractul de ucenicie la locul de muncă există numeroase asemănări[2043]: ambele sunt integrate formării profesionale şi urmăresc aceiaşi finalitate, respectiv calificarea profesională şi sunt organizate de angajatori autorizaţi.

Dar sunt şi deosebiri care fac să nu se facă confuzie între aceste două categorii de contracte[2044], cum ar fi calitatea de salariat sau de ucenic, neincluderea la contractul de calificare a vârstei maxime de 25 de ani, durata diferită a celor două contracte dar şi aspectul că la calificarea profesională nu comportă o susţinere financiară din partea statului, care poate avea loc în cazul contractului de ucenicie la cererea angajatorului.

Contractul de adaptare profesională, conform art. 204 alin. 1 din Codul muncii, se încheie în vederea adaptării salariaţilor debutanţi la o funcţie nouă, la un loc de muncă nou sau în cadrul unui colectiv nou[2045].

Un asemenea contract se încheie odată cu încheierea contractului individual de muncă sau, după caz, la debutul salariatului în funcţia nouă, la locul de muncă nou sau în colectivul nou, în condiţiile legii.

Ca natură juridică, contractul de adaptare profesională este un contract anexă (accesoriu) la contractul individual de muncă[2046], neavând o existenţă de sine

---

[2039] Alexandru Ticlea, *Codul muncii comentat*, ediţia a II-a, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2011, p.201.
[2040] D. Ţop, *Dreptul muncii - Dreptul securităţii sociale, op.cit.*, p. 224
[2041] Publicat în Monitorul Oficial, Partea I, nr.774 din 5 noiembrie 2003.
[2042] F. Prados De Reyes, J.A. Cabrera Fernandez, *Contratos para la formation*, în „Modalitades de contracto de trabajo", editorial Tecnos, Madrid, 2003, p. 47.
[2043] Dan Ţop, *Tratat,... op.cit.*, p. 315.
[2044] I.T.Ştefănescu, *Tratat teoretic...., 2014, op.cit.*, p.554
[2045] Dan Ţop, *Tratat...op.cit.*,p. 315
[2046] I..T..Ştefănescu, *Tratat...2017, op.cit.*, p. 225

stătătoare, fiind conex şi subsecvent contractului individual de muncă[2047]. În literatura juridică se susţine[2048] că ar fi suficient să se încheie un singur contract individual de muncă şi să se introducă în acesta o clauză de adaptare profesională sau ulterior un act adiţional la contractul individual de muncă.

Contractul de adaptare profesională este, potrivit art. 205 alin. 1 din Codul muncii un contract încheiat pe durată determinată, ce nu poate fi mai mare de un an.

În dreptul francez, un asemenea contract poate fi încheiat şi pe perioadă nedeterminată[2049].

La expirarea termenului contractului de adaptare profesională salariatul poate fi supus unei evaluări în vederea stabilirii măsurii în care acesta poate face faţă funcţiei noi, locului de muncă nou sau colectivului nou în care urmează să presteze munca.

Din formularea textului art. 205 alin. 2 rezultă nu numai că evaluarea nu este obligatorie, dar nici nu se dispune nimic dacă salariatul ratează evaluarea sau este negativă, în această situaţie se poate aprecia[2050] că angajatorul este îndreptăţit să treacă la concedierea salariatului, pentru necorespundere profesională, în temeiul art. 61 lit. d din Codul muncii.

Formarea profesională la nivelul angajatorului prin intermediul contractelor speciale se face, precizează art. 206 alin. 1 din Codul muncii, de către un formator, care este numit de angajator dintre salariaţii calificaţi, cu o experienţă profesională de cel puţin 2 ani în domeniul în care urmează să se realizeze formarea profesională.

Formatorul reprezintă[2051] factorul principal în cea ce priveşte derularea contractelor speciale de formare profesională. Pentru a da eficienţă misiunii sale, un formator poate asigura (art. 206 alin. 3) formarea, în acelaşi timp, pentru cel mult 3 salariaţi, iar exercitarea activităţii de formare profesională se include în programul normal de lucru al formatorului.

Formatorul are obligaţia, corespunzător art. 207 alin. 1 din Codul muncii, de a primi, de a ajuta, de a informa şi de a îndruma salariatul pe durata contractului special de formare profesională şi de a supraveghea îndeplinirea atribuţiilor de serviciu corespunzătoare postului ocupat de salariatul în formare[2052].

Formatorul asigură cooperarea cu alte organisme de formare şi participă la evaluarea salariatului care a beneficiat de formare profesională.

Contractul de adaptare profesională se deosebeşte substanţial de perioada de probă, luând în considerare scopul urmărit[2053], dacă în prima situaţie părţile urmăresc adaptarea cunoştinţelor teoretice şi practice la funcţia nouă, locul sau colectivul de muncă nou, în cazul perioadei de probă angajatorul urmăreşte

---

2047 Alexandru Ţiclea, *Tratat... op.cit.*, p. 324

2048 O. Ţinca, *op. cit.*, p. 306.

2049 O. Ţinca, *Contractele speciale de formare profesională organizată de angajator*, în Dreptul nr. 3/2004, p. 130.

2050 Dan Ţop, *Tratat,... op.cit.*, p. 315.

2051 Alexandru Ticlea, *Codul muncii comentat...op.cit*, p. 203.

2052 Dan Ţop, *Tratat...op.cit.*,p. 316

2053 O. Ţinca, *art. cit.*, p. 132.

verificarea aptitudinilor salariatului, iar în cazul unei constatări negative îl poate concedia pe acesta.

4. Contractul de ucenicie la locul de muncă

4.1. Consideraţii generale

Mergând pe linia tradiţională a considerării contractului de ucenicie ca un contract de drept al muncii[2054], Codul muncii din 2003 stabilea în art. 211 că „este un contract de muncă atipic", însă, aşa cum s-a arătat în literatura de specialitate, formularea „atipic" nu a fost cea mai adecvată, deoarece intenţia legiuitorului era tocmai considerarea contractului de ucenicie drept o specie a contractului individual de muncă, şi s-ar impune utilizarea noţiunii de contract de muncă de „tip particular"[2055], de aceea mai întâi art. 4 din Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă şi ulterior Codul muncii, în art. 208, au precizat că ucenicia la locul de muncă se organizează în baza contractului de ucenicie, care este un contract individual de muncă de tip particular[2056].

S-a spus că „Legea nr. 279/2005 nu reprezintă o lege specială, în sensul clasic de a cuprinde dispoziţii derogatorii esenţiale de la cele din Codul muncii... normele din acesta şi cele din lege, constituie laolaltă, reglementarea de drept comun..."[2057]

În dreptul european este de subliniat Rezoluţia din 18 decembrie 1979 a Consiliului Uniunii Europene, privind formarea în alternanţă a tinerilor şi Concluziile referitoare la strategia pentru ucenicia continuă din 20 decembrie 1996, care „stabilesc mai multe principii în domeniul uceniciei"[2058].

Uniunea Europeană acordă o atenţie sporită uceniciei care poate juca un rol esenţial[2059] în combaterea şomajului în rândul tinerilor pentru că le oferă acestora şansa de a dobândi competenţele şi experienţa pe care le caută angajatorii. Programele de ucenice fiind adesea un prim pas pentru un loc de muncă permanent, uceniciile constituie un element esenţial al Garanţiei pentru tineret, propusă în 2012, ca parte a pachetului de încadrare în muncă a tinerilor.

În acest context a fost lansată „Alianţa europeană pentru ucenici" al cărei scop major este de a sprijini reformele naţionale care iniţiază sau consolidează programe de ucenicie.

În acest sens, Asociaţia Europeană a Camerelor de Comerţ şi Industrie (Eurochambres) intenţionează sa promoveze parteneriate bazate pe cele pe care membrii acesteia le-au semnat deja în Germania, Spania, Austria, România şi

[2054] Maria Florescu, *Natura juridică a contractului de ucenicie,* în Studii şi cercetări juridice nr. 2/1973, p. 225-226.

[2055] I.T. Ştefănescu, *Dreptul muncii,* ediţia a II-a revăzută şi adăugită, Editura Lumina lex, Bucureşti, 2002, p. 393.

[2056] Dan Ţop, *Tratat...op.cit.*,p. 317; A.Vidat în I.T.Ştefănescu (coord.) *Dicţionar de* drept al muncii, op.cit.,p. 120,

[2057] I.T.Ştefănescu, *Tratat...2017, op. cit.*, p. 588

[2058] Alexandru Ţiclea, *Tratat..., op.cit.*, p.330.

[2059] D. Ţop, *Dreptul muncii - Dreptul securităţii sociale,.... op.cit.*, p. 226

Ungaria. Camera de Comerţ Federala a Austriei desfăşoară, de asemenea, proiecte în România şi în Slovacia pentru a institui un sistem de ucenicie dual, care combina învăţarea în şcoli EFP publice cu experienţa acumulata în întreprinderi.

Alianţa contribuia la combaterea şomajului în rândul tinerilor prin îmbunătăţirea calităţii şi ofertei de ucenicii pe întreg teritoriul UE.

De menţionat că în dreptul francez[2060]contractul de ucenicie este definit tot ca un contract de muncă de tip particular prin care angajatorul se obligă să plătească un salariu, să asigure o formare profesională metodică şi completă a unui ucenic, iar potrivit unei părţi a doctrinei italiene este caracterizat ca un raport sinalagmatic de muncă şi instrucţie, obligaţia retributivă având un caracter accesoriu[2061].

Prin Legea muncii din 2016 „a fost prelungită, cu titlu experimental, limita de vârstă (30 de ani) până la care este posibilă ucenicia. Se admite, totodată, că formarea teoretică a ucenicilor să fi e efectuată, în total sau în parte, la distanţă şi s-a extins lista stabilimentelor care să organizeze ucenicia"[2062].

În dreptul spaniol[2063], printre contractele formative se numără şi contractul de muncă cu practică, care se distinge de contractul de muncă obişnuit prin aceea că alături de obiectul normal al oricărui contract de muncă, prestarea muncii şi remunerarea acesteia, există un obiect care vizează dobândirea de către angajat a cunoştinţelor care să permită formarea sa profesională, acest tip de contract având ca finalitate inserarea pe piaţa muncii a lucrătorilor tineri.

În temeiul acestui contract angajatorul persoană juridică sau persoană fizică se obligă ca, în afară plăţii unui salariu, să asigure formarea profesională a ucenicului într-o meserie potrivit domeniului său de activitate, iar ucenicul se obligă să se formeze profesional şi să muncească în subordinea angajatorului respectiv.

În literatura juridică s-a subliniat că „în cazul uceniciei, obiectul şi scopul principal al raportului de muncă este formarea profesională a ucenicului şi abia în secundar obligaţia acestuia de a munci în subordinea angajatorului....activitatea prestată are un conţinut specific, fiind destinată mai întâi unui scop educativ, formator"[2064].

Contractul de ucenicie la locul de muncă se încheie, potrivit art. 208 alin. 3 din Codul muncii, pe durată determinată.

Persoana încadrată în muncă în baza unui contract de ucenicie are corespunzător, art. 209 alin. 1 din Codul muncii, statut de ucenic. Ucenicul beneficiază (art. 209 alin. 2) de dispoziţiile aplicabile celorlalţi salariaţi, în măsura în care ele nu sunt contrare celor specifice statutului său.

2060 Martine Menuier-Boffa, *Droit social, Litec, Group Lexis Nexis,* edition du Juris- Clausser, Paris, 2003, p. 305.
2061 Luisa Galantino, *Diritto del lavoro,* G.Giappichelii Editore, Torino, 2003, p. 138.
2062 Alexandru Ţiclea, *Dispoziţii ale noii legi a muncii franceze,* în Revista română de dreptul muncii nr.. 1/2017, p. 21
2063 Vasile Popa, Ondina Pană, *Dreptul muncii – comparat,* Editura Lumina lex, Bucureşti, 2003, p. 127.
2064 Valer Dorneanu, *Dreptul muncii... op.cit,* p. 107.

Se menţionează expres în art. 210 din Codul muncii că organizarea, desfăşurarea şi controlul activităţii de ucenicie se reglementează prin lege specială.

Astfel, Legea nr. 279 din 5 octombrie 2005 privind ucenicia la locul de muncă[2065], a fost modificată şi completată prin Legea nr. 106/2011[2066] şi conform art. IV din această ultimă reglementare, republicată[2067] dându-se textelor o nouă numerotare.

Şi aceasta din urmă a fost modificată şi completată de Legea nr. 179/2013[2068].

Astfel, în articolul 1 modificat, precizându-se că „ucenicia constituie formarea profesională la local de muncă, în baza unui contract de ucenicie, programul de formare profesională constituind parte integrantă a acestui contract".

Faţă de reglementarea anterioară observăm că se menţionează expres că „programul de formare profesională constituie parte integrantă a contractului de ucenicie",[2069], ceea ce evidenţiază că „în cazul uceniciei, obiectul şi scopul principal al raportului de muncă este formarea profesională a ucenicului şi abia în secundar obligaţia acestuia de a munci în subordinea angajatorului....activitatea prestată are un conţinut specific, fiind destinată mai întâi unui scop educativ, formator"[2070].

Aceste dispoziţii sunt în concordanţă cu art. 17 al Legii nr.167/2013 pentru modificarea şi completarea Ordonanţei Guvernului 129/2000 privind formarea profesională a adulţilor[2071], potrivit cărora, „formarea profesională se poate realiza şi prin ucenicie la locul de muncă".

Dispoziţiile analizate pot conduce la concluzia că s-a urmărit prin modificarea şi completarea actului normativ anterior, stimularea participării tinerilor la această formă de pregătire, ca soluţie pentru reducerea şomajului în rândul acestora[2072].

A fost introdus art. 1^1 care prevede ca obiective: a) să ofere persoanelor interesate, cu vârsta de peste 16 ani, posibilitatea de a obţine o calificare în sistemul de formare profesională a adulţilor, care să permită ocuparea unui loc de muncă şi continuarea învăţării; b) să permită angajatorilor să îşi asigure forţa de muncă calificată, de calitate, în funcţie de cerinţele proprii; c) să faciliteze integrarea socială a persoanelor interesate, cu vârsta de peste 16 ani, în concordanţă cu aspiraţiile profesionale şi cu necesităţile pieţei muncii; d) să asigure un nivel de securitate adecvat persoanelor interesate, cu vârsta de peste 16 ani, pentru a soluţiona problema pieţelor de muncă segmentate; e) să contribuie la creşterea economică, crearea de noi locuri de muncă, coeziunea socială şi împlinire personală; f) să promoveze dialogul social şi să contribuie la dezvoltarea parteneriatelor la nivel local.

[2065] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 907 din 10 noiembrie 2005.
[2066] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I nr. 429 din 20 iunie 2011.
[2067] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. nr. 522 din 25 iulie 2011.
[2068] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 348 din 13 iunie 2013.
[2069] Ucenicia la locul de muncă reprezenta conform art. 1, formarea profesională realizată în baza unui contract de ucenicie la locul de muncă.
[2070] Valer Dorneanu, *Dreptul muncii, Partea generală, op.cit.* , p. 107.
[2071] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 318 din 6 iunie 2013.
[2072] D. Ţop, *Dreptul muncii - Dreptul securităţii sociale,.... op.cit.*, p. 227

Articolul 2 din precedenta reglementare, care menționa că „ucenic este persoana fizică încadrată în muncă în baza unui contract de ucenicie la locul de muncă" a fost abrogat, deoarece art. 1^3 lit.b arată că „ucenicul este persoana cu vârsta de peste 16 ani care, din voință proprie, încheie un contract de ucenicie cu un angajator, în scopul obținerii unei calificări.

Contractul de ucenicie la locul de muncă este, precizează art. 4 alin. 1, un contract individual de muncă de tip particular[2073], încheiat pe durată determinată, în temeiul căruia o persoană fizică, denumită ucenic, se obligă să se pregătească profesional și să muncească pentru și sub autoritatea unei persoane juridice sau fizice denumite angajator, care se obligă să-i asigure plata salariului și toate condițiile necesare formării profesionale.

Munca ucenicilor este inclusă în categoria raporturilor juridice de muncă atipice, acestora „li se aplică în ceea ce privește drepturile și obligațiile ce decurg din raportul de muncă (având ca scop formarea profesională), legislația comună a muncii, iar în ceea ce privește organizarea atingerii scopului menționat legea privind ucenicia la locul de muncă"[2074]

Încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului de ucenicie la locul de muncă se fac (art. 4 alin. 2) în condițiile respectării reglementărilor Legii nr. 53/2003 - Codul muncii referitoare la ucenicie și la contractul individual de muncă.

Contractul de ucenicie la locul de muncă se încheie, se arată în art. 4 alin. 3, obligatoriu în formă scrisă, în limba română, și se înregistrează în termen de 20 de zile la inspectoratul teritorial de muncă județean, respectiv al municipiului București.

Înregistrarea contractului de ucenicie în Registrul de Evidență al Salariaților se face în temeiul art. 3 alin. 2 din Hotărârea Guvernului nr. 500/2011 privind registrul general de evidență a salariaților (Revisal) care stabilește ca registrul se completează în ordinea angajării și cuprinde printre elemente și tipul contractului individual de muncă.

Obligația de încheiere a contractului de ucenicie la locul de muncă, în formă scrisă, revine angajatorului, dispoziție similară cu cea din art. 16 alin. 1 teza a II-a din Codul muncii.

[2073] I.T..Ștefănescu, *Tratat...2017, op.cit.*, p. 590

[2074] Laura Georgescu, Ana Stefănescu, *Unele discuții privind regimul juridic aplicabil raporturilor de muncă* în Revista română de dreptul muncii, nr. 8/2012, p. 23.

4.2. Părţile contractului de ucenicie

În conformitate cu art. 5 se cer îndeplinite cumulativ o serie de condiţii printre care: vârsta de 16 ani, dovada demersurilor făcute pentru un loc de muncă, lipsa calificării pentru care doreşte să o însuşească, îndeplinirea condiţiilor de acces la formare profesională prin ucenicie la locul de muncă, pe niveluri de calificare.

Vechea reglementare prevedea că poate fi încadrată, ca ucenic în muncă, prevede art. 5 alin. 1, orice persoană fizică ce a împlinit vârsta de 16 ani, dar nu mai mult de 25 de ani, şi nu deţine o calificare pentru ocupaţia în care se organizează ucenicia la locul de muncă.

Art. 1^2 nou introdus arată că legea se adresează persoanelor interesate, cu vârsta de peste 16 ani, care doresc să se concentreze pe învăţare pornind de la situaţiile profesionale reale, concrete, cerute de practicarea unei ocupaţii direct la locul de muncă şi angajatorilor care doresc să organizeze activităţi de ucenicie la locul de muncă potrivit domeniilor de activitate, pentru locurile de muncă declarate vacante.

Dispoziţiile vechii reglementări din art. 5 alin. 2, conform cărora persoana fizică poate încheia un contract de ucenicie la locul de muncă, în calitate de ucenic, şi la împlinirea vârstei de 15 ani, cu acordul scris al părinţilor sau al reprezentanţilor legali, pentru activităţi potrivite cu dezvoltarea fizică, aptitudinile şi cunoştinţele sale, dacă astfel nu îi sunt periclitate sănătatea, dezvoltarea şi pregătirea profesională; lipsa acordului părinţilor sau al reprezentanţilor legali atrăgea după sine nulitatea absolută a contractului de ucenicie, au fost abrogate, legiuitorul înţelegând să excludă categoria tinerilor între 15 şi 16 ani de la posibilitatea de a încheia un contract de ucenice la locul de muncă, deşi o asemenea oportunitate există[2075] reglementată pentru încheierea unui contract individual de muncă în art.13 alin. 2 din Codul muncii, iar în doctrină[2076] s-a avansat ideea ca tinerii de cel puţin 15 ani să poată încheia contracte de ucenicie chiar dacă au absolvit numai primul ciclu al învăţământului secundar (4 clase).

Potrivit art. 5 alin. 3, se pot încadra în muncă în calitate de ucenici şi următoarele categorii[2077]:

a) cetăţenii străini, precum şi apatrizii care au obţinut permis de muncă în România, conform reglementărilor legale în vigoare;
b) cetăţenii statelor membre ale Uniunii Europene, ai statelor semnatare ale Acordului privind Spaţiul Economic European şi membrii de familie ai acestora.

Se arată expres, în art. 5 alin. 4 că maternitatea nu constituie motiv de discriminare în executarea uceniciei la locul de muncă.

[2075] D. Ţop, *Dreptul muncii - Dreptul securităţii sociale,.... op.cit.*, p. 230
[2076] Ion Traian Ştefănescu, *Tratat...2012, op.cit.*, p. 521.
[2077] Alexandru Ţiclea, *Tratat... op.cit.*, p. 328

Ucenicii care au împlinit vârsta de 18 ani au dreptul la întreţinere, (art. 5 alin. 5) acestora aplicându-li-se prevederile Codului familiei, perioada de ucenicie fiind asimilată cu cea de continuare a studiilor.

Pot încheia contracte de ucenicie la locul de muncă, în calitate de angajatori, precizează art. 6 alin. 1, numai persoanele juridice şi persoanele fizice autorizate[2078] de Ministerul Muncii, Solidarităţii Sociale şi Familiei, potrivit prevederilor legii.

Totuşi, prin derogare[2079] de la prevederile Ordonanţei de urgenţă a Guvernului nr. 44/2008 privind desfăşurarea activităţilor economice de către persoanele fizice autorizate, întreprinderile individuale şi întreprinderile familiale, pot încheia contracte de ucenicie la locul de muncă: persoana fizică autorizată, dacă face dovada că prestează de cel puţin un an activitatea pentru care a fost autorizată sau întreprinderea familială, prin reprezentantul acesteia, dacă face dovada că prestează de cel puţin un an activitatea pentru care s-a constituit ca întreprindere familială.

Dispoziţiile din art. 6 alin. 2 conform cărora persoana fizică autorizată şi întreprinderea familială pot organiza ucenicie la locul de muncă pentru maximum 3 ucenici care se pregătesc concomitent şi numai pentru nivelul 1 de calificare, au fost abrogate.

Dispoziţiile acestei legi referitoare la încheierea contractului de ucenicie la locul de muncă sunt aplicabile şi în cazul raporturilor de muncă ale ucenicilor încadraţi de asociaţiile cooperatiste, reglementate prin legi speciale.

4.3. Conţinutul contractul de ucenicie

Prin modificarea art. 4 alin. 5 se arată că pe lângă elementele obligatorii pe care trebuie să le cuprindă orice contract individual de muncă, în contractul de ucenicie trebuie inserate clauze, suplimentare[2080], cu privire la: denumirea calificării pe care urmează să o dobândească ucenicul; denumirea furnizorului de formare care desfăşoară programul de formare profesională prin ucenicie la locul de muncă; numele coordonatorului de ucenicie şi calificarea acestuia; locul în care se desfăşoară activitatea de formare profesională; durata necesară pregătirii teoretice şi practice prin ucenicie la locul de muncă; obligaţiile suplimentare ale angajatorului; obligaţiile ucenicului. De asemenea potrivit principiului libertăţii de voinţă pot fi introduse şi alte clauze.

Drepturile şi obligaţiile angajatorului şi ale ucenicului se stabilesc prin contractul de ucenicie la locul de muncă, ce se completează, corespunzător art. 4 alin. 6, cu prevederile din cuprinsul contractului colectiv de muncă aplicabil şi prin regulamentele interne, după caz.

Modelul-cadru al contractului de ucenicie la locul de muncă se aprobă (art. 4 alin. 7) prin hotărâre a Guvernului.

[2078] Dan Ţop, *Tratat...op.cit.*,p. 320
[2079] Alexandru Ţiclea, *Tratat... op.cit.*, p.327
[2080] I.T..Ştefănescu, *Tratat...2017, op.cit.*, p. 595

Prin noua reglementare, atât pentru angajator cât şi pentru ucenic se introduc o serie de obligaţii suplimentare. Astfel angajatorul potrivit art. 5^1 are obligaţia să asigure ucenicului: toate drepturile pe care i le conferă un contract de muncă încheiat pe durată determinată proporţional cu timpul lucrat; pregătirea practică necesară calificării în care ucenicul se formează profesional; accesul la pregătirea teoretică şi practică corespunzătoare programului de formare profesională, finalizat cu certificat de calificare profesională a adulţilor, în condiţiile Ordonanţei Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulţilor, republicată, cu modificările şi completările ulterioare; finanţarea programului de formare profesională a ucenicului, dacă acest program nu este finanţat din alte surse.

Hotărârea nr. 618/2017 pentru modificarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 855/2013[2081] prevede în art. 18 că prin sintagma „durata necesară pregătirii teoretice şi practice prin ucenicie la locul de muncă", prevăzută la art. 6 alin. 5 lit. e din lege, se înţelege durata minimă a programului de formare profesională prin ucenicie la locul de muncă, exprimată în ore de pregătire, pentru pregătirea teoretică şi practică, pe niveluri de calificare, respectiv:

a) 360 de ore pentru nivelul 2 de calificare;
b) 720 de ore pentru nivelul 3 de calificare;
c) 1.080 de ore pentru nivelul 4 de calificare."

Durata contractului se stabileşte potrivit art. 7, în funcţie de nivelurile de calificare, respectiv o perioadă de 12-36 luni corespunzător celor trei niveluri de calificare

Vechea reglementare prevedea: Durata contractului de ucenicie la locul de muncă nu poate fi mai mare de 3 ani şi mai mică de 12 luni, se arată în art. 7 alin. 1

Durata contractului de ucenicie la locul de muncă se stabileşte în funcţie de nivelul de calificare pentru care urmează să se pregătească ucenicul, fără a putea fi mai mică de:

a) 12 luni, în cazul în care ucenicia la locul de muncă se organizează pentru dobândirea unei calificări de nivel 2;
b) 24 de luni, în cazul în care ucenicia la locul de muncă se organizează pentru dobândirea unei calificări de nivel 3;
c) 36 de luni, în cazul în care ucenicia la locul de muncă se organizează pentru dobândirea unei calificări de nivel 4.

Ucenicul poate fi supus unei perioade de probă care nu va depăşi 30 de zile lucrătoare. Perioada de probă la care poate fi supus ucenicul face parte integrantă din durata pentru care se încheie contractul de ucenicie.

S-a apreciat că, „în cazurile de suspendare are loc nu numai suspendarea prestării muncii şi a plăţii drepturilor de natură salarială,.... ci şi suspendarea obligaţiei ucenicului de a se pregăti din punct de vedere teoretic"[2082]

[2081] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 714 din 4 septembrie 2017
[2082] I.T. Ştefănescu, *Tratat...2017, op.cit.*, p. 597

Contractul de ucenicie la locul de muncă poate înceta pe durata sau la sfârşitul perioadei de probă, conform prevederilor art. 31 alin. 3 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată.

În cazul în care contractul de ucenicie la locul de muncă încetează pe durata perioadei de probă, la sfârşitul acestei perioade sau după expirarea perioadei de probă, dar înaintea expirării termenului pentru care a fost încheiat, ucenicul beneficiază pentru perioada lucrată de toate drepturile şi are toate obligaţiile prevăzute de legislaţia muncii, de contractul colectiv de muncă aplicabil, de regulamentul intern, precum şi de contractul de ucenicie la locul de muncă.

Pe acelaşi loc de muncă nu pot fi angajaţi succesiv mai mult de 3 ucenici pe perioade de probă.

Formarea profesională prin ucenicie la locul de muncă cuprinde (art. 7 alin. 3) pregătirea teoretică şi pregătirea practică sau numai pregătirea practică.

Timpul necesar pregătirii teoretice a ucenicului este inclus (art. 7 alin. 4) în programul normal de muncă.

Salariul de bază lunar, stabilit prin contractul de ucenicie la locul de muncă, este, conform art. 7 alin. 5, cel puţin egal cu salariul de bază minim brut pe ţară, în vigoare pentru un program de 8 ore pe zi, respectiv de 40 de ore în medie pe săptămână. Programul normal de muncă pentru persoanele încadrate în baza unui contract de ucenicie la locul de muncă este de maximum 8 ore pe zi, în regim de maximum 5 zile pe săptămână.

În cazul ucenicilor în vârstă de până la 18 ani, durata maximă a timpului de muncă este de 6 ore pe zi, respectiv 30 de ore pe săptămână.

Conform reglementărilor legale din 2011 în privinţa uceniciei, a fost eliminată obligativitatea angajatorului de a asigura ucenicului care avea domiciliul stabil în altă localitate, fără posibilităţi de navetă zilnică, condiţii specifice de cazare şi masă[2083].

La încheierea[2084] contractului de ucenicie se precizează ca părţile pot conveni încheierea unui contract de muncă pe o perioadă egală cu durata contractului de ucenice sau obligarea ucenicului la plata cheltuielilor ocazionate cu formarea sa profesională în cazul în care nu îşi îndeplineşte o asemenea obligaţie.

Aşa cum s-a prevăzut în doctrină[2085], „nimic nu se opune ca anumite aspecte ale uceniciei la locul de muncă să fie cuprinse în contractele colective de muncă şi în regulamentele interne".

[2083] Cristina Dragomir, *Ucenicia la locul de muncă*, în Muncă & Asigurări nr. 9(70)/2011, p. 10.
[2084] Alexandru Ţiclea, *Tratat... op.cit.*, p.327
[2085] Ion Traian Ştefănescu, *Tratat teoretic...* 2012, op.cit. p. 510.

4.4. Coordonatorul de ucenicie

Angajatorul are obligaţia de a desemna, potrivit art. 3 în noua formulare, un coordonator de ucenicie[2086] „care îndrumă ucenicul în vederea dobândirii competenţelor profesionale necesare calificării pentru care se organizează ucenicia". Potrivit art. 1^3 acesta este „salariatul angajatorului sau, după caz, întreprinzătorul persoană fizică organizator al uceniciei la locul de muncă şi care are obligaţia de a colabora cu furnizorul de formare profesională autorizat pentru organizarea, desfăşurarea şi evaluarea continuă a formării profesionale a ucenicului, pe baza standardului ocupaţional corespunzător ocupaţiei în care se califică ucenicul".

S-a menţionat că „din formularea normelor legale rezultă că un astfel de coorodonator de ucenicie poate să aibă şi alte obligaţii de servicu decât cele referitoare la coordonarea ucenicului"[2087].

4.5. Statutul ucenicului

Persoana încadrată în muncă în baza contractului de ucenicie la locul de muncă are, conform art. 8 alin. 1, statut de ucenic[2088].

La încheierea contractului de ucenicie, părţile pot conveni (art. 8 alin. 2) ca, la încetarea acestuia, activitatea să poată continua prin încheierea unui contract individual de muncă pentru exercitarea ocupaţiei în care ucenicul va fi calificat.

Prin modificarea art. 9 alin.1 care arată că „Statutul de ucenic îi conferă acestuia toate drepturile şi obligaţiile prevăzute de legislaţia muncii, de prezenta lege şi, după caz, de legile speciale care reglementează acea ocupaţie" este evidentă considerarea ucenicului ca făcând parte dintre salariaţi

Ucenicul beneficiază (art. 9 alin. 2) de dispoziţiile legale aplicabile celorlalţi salariaţi, în măsura în care acestea nu sunt contrare statutului ucenicului.

Perioada de ucenicie este asimilată cu cea de continuare a studiilor, astfel că ucenici au dreptul la întreţinere potrivit Codul civil până la 26 de ani[2089].

Nici de această dată nu se prevăd situaţiile în care vârsta maximă (25 de ani) poate fi depăşită datorită unor situaţii obiective (de ex. incapacitatea temporară în muncă a ucenicului)

În vederea formării profesionale a ucenicului, angajatorul are obligaţia, conform art. 10 alin. 1, să asigure ucenicului accesul la pregătire teoretică şi practică, precum şi toate condiţiile necesare astfel încât coordonatorul de ucenicie să-şi îndeplinească sarcinile în ceea ce priveşte formarea ucenicului.

[2086] D.Ţop, *Dreptul muncii - Dreptul securităţii sociale,.... op. cit.*, p. 231
[2087] I.T. Ştefănescu, *Tratat...op.cit.*, p. 547
[2088] Alexandru Ţiclea, *Tratat..., op.cit.*, p. 328
[2089] D. Ţop, *Dreptul muncii - Dreptul securităţii sociale,... op.cit.*, p. 231

Articolul 14 care prevedea obligațiile[2090] ucenicului a fost abrogat, deoarece asemenea obligații fac obiect de reglementare pentru articolul 5^2, respectiv să desfășoare activitatea în conformitate cu prevederile contractului de ucenicie; să participe la pregătirea teoretică și practică corespunzătoare programului de formare profesională, finalizat cu certificat de calificare profesională a adulților, în condițiile Ordonanței Guvernului nr. 129/2000 republicată, cu modificările și completările ulterioare[2091]; să susțină și să promoveze examenul de absolvire la terminarea stagiilor de pregătire teoretică și practică, pentru obținerea certificatului de calificare profesională.

Așa cum s-a precizat în doctrină[2092], dacă la evaluarea finală ucenicul nu promovează examenul el nu va restitui salariul primit, cu toate că după cum s-a subliniat în literatura de specialitate[2093] și plata salariului constituie un element esențial și pentru contractul de ucenicie.

Conform reglementării din 2011 au fost abrogate prevederile legale conform cărora autorizarea angajatorului și atestarea maistrului de ucenicie, retragerea autorizației angajatorului și a statutului de maistru de ucenicie se realizau de către Ministerul Muncii, Familiei și Egalității de Șanse prin direcțiile de muncă și protecție socială județene și a municipiului București, în baza avizului comisiei de autorizare a furnizorilor de formare profesională județene, respectiv a municipiului București, constituite potrivit legii.

În vechea reglementare, autorizarea angajatorului și atestarea maistrului de ucenicie se făceau pe o perioadă de 4 ani, cu posibilitatea de prelungire[2094].

4.6. Organizarea uceniciei la locul de muncă

Ucenicia la locul de muncă se organizează, prevede art. 13, pentru nivelurile de calificare 2, 3 și 4, stabilite conform prevederilor Hotărârii Guvernului nr. 918/2013 privind aprobarea Cadrului național al calificărilor, cu modificările ulterioare[2095].

Pregătirea ucenicului se desfășoară (art. 12 alin. 1) în locuri de muncă care să permită dobândirea tuturor competențelor prevăzute de standardul ocupațional, respectiv de standardul de pregătire profesională.

[2090] Ucenicul avea următoarele obligații: a) de a se forma profesional în scopul obținerii Certificatului de competențe profesionale, corespunzător tuturor competențelor profesionale specifice acelei ocupații sau calificări, în conformitate cu standardul ocupațional, respectiv standardul de pregătire profesională; b) de a participa la procesul de evaluare și de a depune toate diligențele necesare în vederea obținerii certificatului prevăzut de lege.

[2091] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 711 din 30 septembrie 2002

[2092] Alexandru Țiclea, *Tratat...2012, op.cit.*, p. 310

[2093] Ovidu Ținca, *Comentarii referitoare la reglementarea contractului de ucenicie,* în Dreptul nr. 9/2006, p. 48

[2094] D.Țop, *Dreptul muncii - Dreptul securității sociale,.... op .cit.*, p. 232

[2095] Art. 13 alin. 1 a fost modificat prin Legea nr. 164/2017 pentru modificarea Legii nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă și a Legii nr. 335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 544 din 11 iulie 2017

Este interzisă, potrivit art. 12 alin. 2, utilizarea ucenicilor la prestarea altor activităţi şi/sau exercitarea altor atribuţii în afară celor care au ca obiect pregătirea teoretică şi practică conform contractului de ucenicie la locul de muncă.

În conformitate cu art. 13 evaluarea şi certificarea formării profesionale prin ucenice la locul de muncă se realizează conform dispoziţiilor pentru formarea profesională a adulţilor

Vechea reglementare prevedea că angajatorul are obligaţia de a organiza evaluarea[2096] pregătirii teoretice şi practice a ucenicului, printr-un centru de evaluare şi certificare a competenţelor profesionale obţinute pe alte căi decât cele formale, şi de a suporta costurile evaluării şi certificării formării profesionale prin ucenicie la locul de muncă.

Evaluarea şi certificarea formării profesionale prin ucenicie la locul de muncă se realizează, potrivit art. 13 alin. 2, în conformitate cu prevederile legale în vigoare privind competenţele obţinute în sistem nonformal şi informal.

Se menţionează expres, în art. 13 alin. 3, că „formarea profesională prin ucenicie la locul de muncă cuprinde pregătirea teoretică şi pregătirea practică, în conformitate cu prevederile legale în vigoare şi, după caz, cu legile speciale care reglementează acea ocupaţie".

Prevederea din art. 13 alin. 6, cu privire la timpul de muncă apare ca fiind de prisos, deoarece Codul muncii reglementează atât durata normală a timpului de lucru cât şi situaţia specială a tinerilor sub 18 ani.

În doctrină s-a apreciat că sunt excluse a fi aplicabile ucenicului sancţiunile disciplinare, constând în retrogradarea din funcţie... în schimb prevederile Legii nr. 67/2006 referitoare la transferul întreprinderii... sunt aplicabile şi ucenicilor"[2097].

4.7. Susţinerea financiară a uceniciei la locul de muncă

Se poate aprecia că această reglementare constituie[2098] o relaxare a regulilor privind finanţarea, astfel că potrivit art. 15, finanţarea formării profesionale prin ucenicie la locul de muncă se poate realiza din: resurse proprii ale angajatorilor; sponsorizări ale persoanelor fizice şi/sau juridice; fonduri structurale europene; bugetul asigurărilor de şomaj; alte surse legale constituite: donaţii, taxe etc.

Angajatorul care încheie un contract de ucenicie, pe perioada derulării acestuia, putea solicita şi beneficia, potrivit art. 15 alin.2, la cerere, de 60% din valoarea ISR stabilit potrivit Legii nr. 76/2002, cu excepţia perioadei de probă sau a cazurilor de suspendare a raporturilor de muncă (de exemplu incapacitatea temporară în muncă).

Această sumă se acordă lunar, proporţional cu timpul lucrat de ucenic, dar şi pentru perioada cât ucenicul se află în concediu de odihnă.

[2096] Dan Ţop, *Tratat...op.cit.*,p. 336
[2097] I.T..Ştefănescu, *Tratat...2017, op.cit.*, p. 597
[2098] D. Ţop, *Dreptul muncii - Dreptul securităţii sociale,.... op.cit.*, p. 233

Se prevede expres că nu pot beneficia de un asemenea stimulent angajatorii care anterior au avut încheiate cu persoana în cauză alte contracte de ucenicie şi obligaţia acestora de a menţine contractul de ucenicie pe toată perioada stabilită, în caz contrar fiind obligaţi la restituirea sumelor primite plus dobânda de referinţă a BNR.

Deoarece în art. 15 alin. 5 se prevede că „modalitatea concretă de realizare a finanţării se detaliază prin normele metodologice a legii", articolul 17 din vechea reglementare a fost abrogat.

Prin Legea nr. 164/2017 pentru modificarea Legii nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă şi a Legii nr. 335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenţii de învăţământ superior s-a prevăzut în art. 16 alin. 2 că angajatorul care încheie un contract de ucenicie, în condiţiile legii, beneficiază, la cerere, pe întreaga perioadă de derulare a contractului de ucenicie, de o sumă în cuantum de 1.125 lei/lună, care va creşte în iulie 2018 la 2.250 lei[2099], acordată din bugetul asigurărilor de şomaj în limita fondurilor alocate cu această destinaţie.

Ca să obţină banii de la stat pentru fiecare ucenic cu care are un contract, angajatorul trebuie să încheie o convenţie cu agenţia pentru ocuparea forţei de muncă, în termen de 30 de zile lucrătoare de la data expirării perioadei de probă cuprinse în contractul de ucenicie (în perioada de probă nu se pot primi banii de la stat), conform HG nr. 855/2013 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă[2100].

4.8. Controlul aplicării dispoziţiilor legale privind ucenicia la locul de muncă

Controlul[2101] respectării obligaţiilor privind menţinerea raporturilor de muncă încheiate între ucenici şi angajatorii care beneficiază de sume din bugetul asigurărilor pentru şomaj, în temeiul art. 15, se efectuează (art. 19) de organele de control din cadrul agenţiilor pentru ocuparea forţei de muncă judeţene, respectiv a municipiului Bucureşti.

Deşi în doctrină[2102] s-a propus ca rolul Inspectoratului teritorial de muncă să fie sporit, în sensul de a avea posibilitatea de a dispune suspendarea contractului de ucenicie, dacă se aduce atingere sănătăţii, integrităţii fizice ori morale a ucenicului, sau să îşi exprime avizul conform la concedierea ucenicului, noua reglementare, păstrează dispoziţiile din art. 20 care prevăd, cu titlu general, că „inspectorii de muncă au competenţa de a controla modul de încheiere, executare, modificare, suspendare şi încetare a contractului de ucenicie la locul de muncă în situaţiile şi în condiţiile prevăzute de normele metodologice de aplicare a prevederilor legii".

În noua formulare art. 21 prevede că „Ministerul Muncii, Familiei, Protecţiei Sociale şi Persoanelor Vârstnice, prin agenţiile judeţene pentru ocuparea forţei de

---

2099 Art. II din O.UG nr. 60/2018, Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr, 577 din 9 iulie 2018

2100 Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 705 din 19 noiembrie 2013

2101 Alexandru Ţiclea, *Tratat..., op.cit.*, p. 329

2102 Ion Traian Ştefănescu, *Tratat teoretic...2014, op.cit.*, p. 553

muncă, respectiv a municipiului Bucureşti, exercită controlul activităţii furnizorilor de formare autorizaţi ce desfăşoară programe de formare pentru ucenicie la locul de muncă".

Conflictele în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea şi încetarea contractului de ucenicie la locul de muncă se soluţionează, prevede art. 22, conform prevederilor legale privind conflictele de muncă.

Articolul 23 care prevede ce anume încălcări a dispoziţiilor legale din acest act normativ constituie contravenţii a fost modificat, având în vedere abrogarea unor texte din reglementarea anterioară[2103], astfel încât, „constituie contravenţie şi se sancţionează de către persoanele cu atribuţii de control conform art. 20, cu amendă de 10.000 lei, încălcarea dispoziţiilor prevăzute la art. 3, art. 4 alin. 3, art. 5 alin. 1 şi 4, art. 6 alin. 3, art. 7 alin. 1, 2, 4 -6, art. 9, 10, art. 12 alin. 3 şi art. 13."

Hotărârea Guvernului nr. 33/2018 privind stabilirea contravenţiilor care intră sub incidenţa Legii prevenirii nr. 270/2017, precum şi a modelului planului de remediere, cuprinde în Anexa nr. 1 pct.1, printre sancţiunile care intră sub incidenţa acestei legi, pe cele prevăzute în art. 23, pentru încălcarea prevederilor art 5, art. 7 alin. 1, art. 8 alin. 2, art. 9 alin. 1 şi 4, art. 11 şi 12 din Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă,

Doctrina a formulat mai multe propuneri *de lege ferenda* cu privire la reglementarea uceniciei la locul de muncă, cum ar fi[2104]: dreptul inspectoratului teritorial de muncă de a dispune suspendarea contractului de ucenicie în caz de risc serios, avizul aceluiaşi organ în cazul concedierii ucenicului, reglementarea uceniciei familiale etc.

[2103] Dan Ţop, *Dreptul muncii - Dreptul securităţii sociale,.... op.cit.*, p. 234
[2104] I.T..Ştefănescu, *Tratat...2017, op.cit.*, p. 598

Capitolul VI
TIMPUL DE MUNCĂ ŞI TIMPUL DE ODIHNĂ

1. Timpul de muncă

1.1. Durata normală a timpului de muncă

Reglementările legale privind timpul de muncă, sub aspectul duratei sale maxime, au caracter imperativ[2105], după cum s-a spus în doctrină „salariatul trebuie să fie în această perioadă prezent la locul de muncă...să nu îşi părăsească postul".[2106]

Aşa cum s-a apreciat în literatura juridică[2107], este de natura raportului juridic de muncă izvorât din încheierea unui contract individual de muncă ca desfăşurarea activităţii să aibă loc prin respectarea unui program de lucru, munca având un caracter de continuitate.

Timpul de muncă reprezintă, potrivit art. 111 din Codul muncii, orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziţia angajatorului şi îndeplineşte sarcinile şi atribuţiile sale, conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil şi/sau ale legislaţiei în vigoare.

Definiţia corespunde art. 2 pct. 1 din Directiva 2003/88 CE a Parlamentului european privind diverse aspecte ale organizării timpului de muncă[2108].

Potrivit Codului muncii, noţiunea de durată a timpului de muncă cunoaşte două accepţiuni: durata *normală* a timpului de muncă; durata *maximă legală* a timpului de muncă care include şi orele suplimentare.

S-a menţionat că „noţiunea de timp de lucru trebuie înţeleasă prin antinomie cu noţiounes de perioadă de repaus, acestea excluzându-se reciproc"[2109]

În doctrină s-a menţionat că „în mod firesc, nu intră în durata normală a timpului de muncă timpii consumaţi cu echiparea-dezechiparea la începutul şi la sfârşitul zilei de lucru"[2110] şi nici timpul de deplasare a navetiştilor, înainte sau după programul de lucru, deoarece ei nu se află la dispoziţia angajatorului[2111] şi nu îndeplinesc sarcini sau atribuţii de serviciu.

[2105] I.T. Ştefănescu, *Tratat... 2017, op.cit.* , p. 619
[2106] Alex. Ţiclea, *Tratat..... op.cit,* p. 561
[2107] Nicolae Voiculescu, *Dreptul muncii...2007, op.cit.,* p. 103
[2108] *Code annoté européen du travail*, Gropue Revue Fiduciare, Paris Cedex, 2003, p. 316.
[2109] Septimiu Panainte, *Dreptul individual al muncii, op.cit,* p.211
[2110] I.T. Ştefănescu, *Tratat... 2017, op.cit.,* p. 620
[2111] Raluca Dimitriu, *Consideraţii în legătură cu flexibilizarea timpului de muncă,* în Dreptul nr. 7/2008, p.123.

S-a menţionat[2112] că în cazul salariaţilor care nu au loc de muncă fix, timpul de deplasare la şi de la locul de muncă constituie timp de muncă.

Timpul de muncă nu trebuie confundat cu programul de lucru[2113], acesta din urmă reprezintă "organizarea timpului zilnic de muncă al salariaţilor prin indicarea exactă a orei de începere şi de terminare a activităţii"[2114].

În conformitate cu art. 112 alin. 1, pentru salariaţii angajaţi cu normă întreagă durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi şi de 40 de ore pe săptămână. Aceste prevederi au fost criticate, deoarce omit să precizeze că se aplică numai cu privire la un singur contract individual de muncă, aspect considerat de Decizia Curţii Constituţionale nr. 1004/2009[2115], ca inadmisibil Pe lângă împrejurarea că o asemenea durată asigură, în condiţii obişnuite desfăşurarea în mod optim a procesului de producţie, ea mai este justificată şi din punct de vedere istoric[2116], fiind rezultatul unei lungi evoluţii., susţinându-se chiar că timpul de muncă se află la originea dreptului muncii[2117].

În cazul tinerilor în vârstă de până la 18 ani, ca măsură de protecţie, art. 112 alin. 2 din Codul muncii prevede că durata timpului de muncă este de 6 ore pe zi şi de 30 de ore pe săptămână. Prin urmare, în cazul salariatului minor, norma întreagă este de 6 ore pe zi şi de 30 de ore pe săptămână[2118]. S-a menţionat că „regula este valabilă şi în situaţia în care tânărul cumulează mai multe funcţii în baza unor contractele individuale de muncă"[2119].

Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este, de regulă, uniformă, precizează art. 113 alin. 1, de 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu două zile de repaus. În funcţie de specificul unităţii sau al muncii prestate, se poate opta (art. 113 alin. 2) şi pentru o repartizare inegală a timpului de muncă, cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână[2120].

Aşa cum s-a menţionat în doctrină „programul de lucru inegal poate funcţiona numai dacă este specificat expres în contravtul individual de muncă".[2121]

Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăşi, se prevede în art. 114 alin. 1, 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare, numai prin excepţie, durata timpului de muncă, ce include şi orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiţia ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referinţă de 4 luni calendaristice, să nu depăşească 48 de ore pe săptămână.

2112 Monica Gheroghe, *Dreptul individual al muncii, op.cit,* p. 316
2113 Alex. Ţiclea, *Tratat..... op.cit,* p. 562
2114 I.T. Ştefănecu, *Timp de muncă,* în Dicţionar de drept al muncii, op. cit., p. 345
2115 Publicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 575 din 18 august 2009
2116 Sanda Ghimpu, A. Ţiclea, *Dreptul muncii,* ediţia a II-a, Editura All Beck, Bucureşti, 2001, p. 477.
2117 Alex. Ţiclea, *Tratat..... op.cit,* p. 562
2118 Dan Ţop, *Dreptul muncii - Dreptul securităţii sociale, op.cit,* p. 235
2119 Alex. Ţiclea, *Tratat..... op.cit,* p. 565
2120 Dan Ţop, *Dreptul muncii - Dreptul securităţii sociale, op.cit,* p. 235
2121 Alex. Ţiclea, *Tratat..... op.cit,* p. 564

Pentru anumite activităţi sau profesii stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, se pot negocia, prevede art. 114 alin. 3, perioade de referinţă mai mari de 4 luni, dar care să nu depăşească 6 luni.

Sub rezerva respectării reglementărilor privind protecţia sănătăţii şi securităţii în muncă a salariaţilor, din motive obiective, tehnice sau privind organizarea muncii, contractele colective de muncă pot prevedea (art. 114 alin. 4) derogări de la durata perioadei de referinţă stabilite, dar pentru perioade de referinţă care în niciun caz să nu depăşească 12 luni. La stabilirea perioadelor de referinţă prevăzute de art. 114 din Codul muncii, nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual şi situaţiile de suspendare a contractului individual de muncă. Totodată se precizează expres, în art. 114 alin. 6, tot ca măsură de protecţie socială că aceste prevederi nu se aplică tinerilor care nu au împlinit vârsta de 18 ani.

Pentru anumite sectoare de activitate, unităţi sau profesii se poate stabili, prevede art. 115 alin. 1 din Codul muncii, prin negocieri colective sau individuale ori prin acte normative specifice o durată zilnică a timpului de muncă mai mică sau mai mare de 8 ore.

Durata zilnică a timpului de muncă de 12 ore va fi urmată, precizează art. 115 alin. 2, de o perioadă de repaus de 24 de ore. De aceea s-a apreciat că durata maximă legală a zilei de muncă este de 12 ore[2122]. Ca expcepţie, s-a spus că „repausul zilnic poate fi mai mic de 12 ore numai în cazul muncii în schimburi, dar condiţionat de o durată de cel puţin 8 ore"[2123].

Astfel, societăţile comerciale, regiile autonome, instituţiile bugetare şi alte persoane juridice a căror activitate nu se poate încadra în durata zilei de muncă de 8 ore, pot stabili forme specifice de organizare a timpului de lucru cum sunt [2124]: a) *munca în tură*, care presupune desfăşurarea activităţii în schimburi, ce se succed pe întreaga durata a zilei de lucru, muncă care poate fi organizată în două sau trei schimburi (inclusiv în timpul nopţii); b) *munca în tură continuă*, care se practică în acele unităţi în care se lucrează neîntrerupt (foc continuu), pe parcursul a trei schimburi sau în cele în care se lucrează neîntrerupt în schimburi de 12 ore, urmate de 24 de ore libere; c) *munca în turnus*, presupune o activitate desfăşurată în schimburi inegale, în scopul deservirii fără întrerupere a mijloacelor de transport pentru călători şi mărfuri; d) *programul inegal specific activităţii de revizie-întreţinere şi reparaţie*, care se desfăşoară, de regulă, în legătură cu un sistem de instalaţii amplasat pe o anumită zonă teritorială; e) *programul de lucru fracţionat*, care presupune organizarea activităţii pe baza unor orare astfel stabilite încât între sfârşitul primei părţi a programului şi începutul celei de-a doua părţi a acestuia să fie un interval liber de 3-4 ore.

[2122] Luminiţa Dima, *op. cit.*, p.171
[2123] Monica Gheroghe, *Dreptul individual al muncii, op.cit*, p. 319
[2124] Nicolae Voiculescu, *Dreptul muncii... 2003, op. cit.*, p. 140.

Trebuie precizat că se poate avea în vedere de angajator, reducerea[2125] timpului normal de lucru sub 8 ore pe zi potrivit unor acte normative, de exemplu Legea nr. 31/1991 pentru stabilirea duratei timpului de muncă sub 8 ore pe zi pentru salariaţii care lucrează în condiţii deosebite-vătămătoare, grele sau periculoase[2126].

Programul de lucru în cadrul săptămânii poate fi[2127]: inegal, ca program zilnic în cadrul celor 40 de ore sau comprimat, respectiv în loc de 5 zile să se lucreze 4 zile.

Articolul 116 alin. 1 din Codul muncii prevede, în acest sens că modul concret de stabilire a programului de lucru inegal în cadrul săptămânii de lucru de 40 de ore, precum şi în cadrul săptămânii de lucru comprimate va fi negociat prin contractul colectiv de muncă la nivelul angajatorului sau, în absenţa acestuia, va fi prevăzut în regulamentul intern. De asemenea se prevede în art. 116 alin. 2 că programul de lucru inegal poate funcţiona numai dacă este specificat expres în contractul individual de muncă.

Programul de muncă şi modul de repartizare a acestuia pe zile sunt aduse la cunoştinţă salariaţilor şi sunt afişate la sediul angajatorului arată art. 117 din Codul muncii.

Codul muncii dă posibilitatea angajatorului, prin dispoziţiile art. 118, de a stabili *programe individualizate de muncă*[2128], ce presupun un mod de organizare flexibil al timpului de muncă, cu acordul salariatului în cauză, dacă această posibilitate este prevăzută în regulamentele interne sau în contractele colective de muncă aplicabile.

În această situaţie, durata zilnică a timpului de muncă este împărţită în două segmente[2129]: o perioadă fixă în care personalul se află simultan la locul de muncă şi o perioadă variabilă, mobilă, în care salariatul îşi alege orele de sosire şi de plecare, cu respectarea timpului de muncă zilnic.

În situaţia în care angajatorul stabileşte pentru o anumită categorie de salariaţi sau doar pentru unele persoane salariate un program de lucru individualizat, în cazul în care persoanele vizate acceptă, angajatorul este cel care va stabili structura acestui program, în înţelegere cu salariaţii respectivi[2130].

Programul individualizat de muncă poate funcţiona, se precizează în art. 118 alin. 4, numai cu respectarea dispoziţiilor privind durata normală sau durata maximă legală a timpului de muncă.

S- a arătat că „în practică se tinde şi la stabilirea unor programe individualizate de muncă de numite cu *timp zero*, în baza acordului prealabil al angajatorului, în care salariatul îşi stabileşte singur durata zilnică/săptămânală a muncii, cu condiţia de a realiza la timp obiectivul ce i-a fost stabilit de angajator"[2131].

[2125] Felicia Roşioru, *op.cit.*, p. 419
[2126] Publicată în Monitorul Oficial, al României, Partea I, nr. 64 din 27 martie 1991
[2127] I.T. Ştefănescu, *Tratat... 2017, op.cit.*, p. 624
[2128] Nicolae Voiculescu, *Dreptul muncii....2007, op.cit.*, p. 104.
[2129] I.T. Ştefănescu, *Tratat...2017, . op.cit.*, p. 624
[2130] Marius Isac, *Timpul de muncă*, în „Revista română de dreptul muncii", nr. 1/2006, p. 49.
[2131] I.T. Ştefănescu, *Tratat... 2017, op.cit.*, p. 625

Angajatorul avea obligația potrivit art. 119 din reglementarea anterioară de a ține evidența orelor de muncă prestate de fiecare salariat și de a supune controlului inspecției muncii această evidență ori de câte ori este solicitat.

Articolul 119 a fost modificat de OUG nr. 53/2017, fiind clarificată obligația angajatorului de a ține evidența muncii[2132], în sensul că „angajatorul are obligația de a ține la locul de muncă evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat, cu evidențierea orei de începere și a celei de sfârșit al programului de lucru, și de a supune controlului inspectorilor de muncă această evidență, ori de câte ori se solicită acest lucru".

Față de reglementarea anterioară evidența orelor de muncă a fiecărui salariat este mult mai riguroasă, fiind desigur necesară pentru a stopa așa numita „muncă la gri" când salariații erau încadrați part-time, dar prestau munca pentru un contract cu normă întreagă.

Modificarea urmărește să facă posibilă monitorizarea cât mai clară a timpului zilnic de muncă, îndeosebi al salariaților cu fracțiune de normă, exceptați de la munca suplimentară. Cum anume ține această evidență este o chestiune pe care fiecare angajator are libertatea să și-o stabilească. Un exemplu ar putea fi o condică de prezență, în care să se indice și ora atunci când salariatul semnează la venire și la plecare, sau un card pe care angajatul să-l activeze la ora sosirii la lucru, fiind dezactivat automat când părăsește sediul angajatorului. Desigur că se va putea recurge atât la registre interne în format fizic sau electronic ori la sisteme de acces pe bază de cartelă.

Prin Legea nr. 88/2018 privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 53/2017 articolul 119 are un nou cuprins, astfel se arată în alin. 1 că *„angajatorul are obligația de a tine la locul de muncă definit potrivit art. 16^1, evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat, cu evidențierea orelor de începere și de sfârșit ale programului de lucru, și de a supune controlului inspectorilor de muncă această evidență, ori de câte ori se solicită acest lucru"*, iar în alin. 2 că *„pentru salariații mobili și salariații care desfășoară muncă la domiciliu, angajatorul ține evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat în condițiile stabilite cu salariații prin acord scris, în funcție de activitatea specifică desfășurată de către aceștia"*.

Față de redactarea din 2017 care prevedea că *„angajatorul are obligația de a ține la locul de muncă evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat, cu evidențierea orei de începere și a celei de sfârșit al programului de lucru, și de a supune controlului inspectorilor de muncă această evidență, ori de câte ori se solicită acest lucru"*, se aduc precizări privind evidența orelor de muncă în cazul salariaților mobili sau cei care desfășoară munca la domiciliu, pentru care modul în care se ține evidența face obiectul unui acord scris, care poate fi un act adițional la contractul individual de muncă existent. Noile prevederi pot fi apreciate ca fiind clarificări utile pentru evidența orelor de lucru.

2132 Luminița Dima, *op. cit.*, p.175

În doctrină[2133] s-a susţinut că există o contradicţie cel puţin aparentă între această obligaţie şi obligaţia angajatorului de a păstra confidenţialitatea datelor cu caracter personal ale salariaţilor, deoarece potrivit jurisprudenţei Curţii de Justiţie a Uniunii Europene o asemenea evidenţă face parte din noţiunea „date cu carácter personal" în sensul Directivei 95/46/CE.

Un asemenea punct de vedere îl considerăm eronat, deoarece nu numai că directiva în discuţie permite derogări în acest sens, dar şi pentru faptul că o asemenea dispoziţie are în vedere protecţia socială a lucrătorilor, ca principiu fundamental al dreptului european.

1.2. Munca suplimentară

În Codul muncii se prevede în art. 120 că munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal, prevăzută la art. 112, este considerată muncă suplimentară[2134]., textul în discuţie se referă numai la „timpul de muncă în temeiul unui singur contract, nu şi în ipoteza cumului de funcţii"[2135]

Munca suplimentară nu poate fi efectuată (art. 120 alin. 2) fără acordul salariatului, cu excepţia cazului de forţă majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecinţelor unui accident.

O altă situaţie de excepţie a fost considerată[2136] cea prevăzută de art. 56 alin. 2 din Legea nr. 346/2002, când salariaţii au obligaţia de a participa la acţiuni privind adoptarea unor măsuri de securitate şi sănătate în muncă.

Acordul salariatului poate fi expres sau tacit, însă „pentru plata orelor suplimentare salariatul trebuie să facă dovada existenţei unei solicitări scrise sau verbale, expres sau implicite, din partea angajatorului"[2137]. În practica judecătorească[2138] s-a arătat că este subînţeleasă solicitarea angajatorului de vreme ce s-a făcut dovada unor sarcini de serviciu a căror îndeplinire a condus la prelungirea duratei legale de muncă.

S-a menţionat[2139] că nu poate fi vorba de solicitarea angajatorului dacă salariatul nu îşi îndeplineşte norma de muncă şi depăşeşte astfel durata normală a timpului de lucru, şi tot doctrina a apreciat că nu constituie[2140] ore suplimentare: orele prestate volunate de salariat datorită faptului că nu îşi realizează norma de muncă, sau că prestează ore suplimentare la solicitarea altcuiva decât aceea a angajatorului.

[2133] Felicia Roşioru, *op.cit.*, p. 421

[2134] Alexandru Ţiclea, *Munca suplimentară*, în Revista de drept comercial, nr. 1/2004, p. 39-46.

[2135] Alex. Ţiclea, *Tratat... op.cit*, p. 568

[2136] Monica Gheroghe, *Dreptul individual al muncii, op.cit*, p. 321

[2137] I.T. Ştefănescu, *Tratat... 2017, op.cit.* , p. 628

[2138] Curtea de Apel Bucureşti, secţia a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia civilă nr.1366/2008, în Culegere de practică judiciară în materie de litigii de muncă, Editura Univesrul Juridic, Bucureşti, 2008, p. 287.

[2139] Alex. Ţiclea, *Tratat..... op.cit*, p. 569

[2140] I.T. Ştefănescu, *Tratat...2017, op. cit.* , pp. 630-6341

La solicitarea angajatorului salariații pot efectua muncă suplimentară, arată art. 113 alin. 1 cu respectarea prevederilor privind durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, avându-se în vedere perioada de referință stabilită de art. 114 din Codul muncii, sau în condițiile art. 115 Codul muncii, respectiv când se stabilește o durată zilnică a timpului de muncă mai mică sau mai mare de 8 ore, fiind interzisă efectuarea muncii suplimentare peste limita stabilită de cele două texte de lege, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturări consecințelor unui accident.

S-a propus în doctrină[2141] completarea art. 120 alin. 2 din Codul muncii cu ipoteza prestării muncii suplimentare fără acordul salariatul și pentru îndeplinirea unor lucrări urgente, ca normă cu titlu general, iar nu numai cum este în momentul de față pentru prevenirea producerii unor accidente sau înlăturării consecințelor acestora, astfel „salariatul ar putea refuza prestarea de ore suplimentare numai în cazuri cu totul deosebite care i-ar fi permis să lipsească motivat și de la programul normal de lucru”[2142].

În practica judecătorească s-a decis că „în lipsa unei solicitări exprese - scrise sau verbale - ori implicite, dar neîndoielnică a angajatorului (impunerea unor sarcini de serviciu în plus față de cele obișnuite, care nu pot fi îndeplinite decât prin muncă suplimentară), munca prestată peste programul normal de lucru, din inițiativa salariatului, nu are regimul juridic al orelor suplimentare și nu conferă salariatului dreptul la compensare sau la plată”[2143]

Personalul din sectorul bugetar[2144] poate presta ore suplimentare în limita fondului de salarii alocat de la buget. Munca suplimentară se compensează, potrivit art. 122 alin. 1 din Codul muncii, prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acesteia.

În aceste condiții salariatul beneficiază (art. 122 alin. 2) de salariul corespunzător pentru orele prestate peste programul normal de lucru.

Bugetarii care fac muncă suplimentară nu pot fi recompensați decât prin oferirea de timp liber corespunzător, aplicarea acestei prevederi din OUG nr. 99/2016 fiind prelungită pentru tot restul anului 2017 [2145].

2141 R. Dimitriu, *Considerații în legătură cu flexibilizarea timpului de muncă al salariaților,* în Dreptul nr. 7/2008, p. 119; I.T., Ștefănescu, Tratat teoretic ... 2014, op. cit., p. 581

2142 Monica Gheorghe, *Propuneri de flexibilizare, în continuare, a reglementărilor din Codul muncii referitoare la raporturile de muncă,* în „Revista română de dreptul muncii”, nr. 12/2014, p. 27

2143 Curtea de Apel București, secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia civilă nr. 3729 din 26 iunie 2013, trimisă, în rezumat, de judecător dr. Lucia Uță, în Revista română de jurisprudență nr. 4/2013.

2144 Monica Gheorghe, *Dreptul individual al muncii, op.cit,* p. 322

2145 Ordonanța de urgență nr. 9/2017 privind unele măsuri bugetare în anul 2017, prorogarea unor termene, precum și modificarea și completarea unor acte normative, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.79 din 30 ianuarie 2017

În perioadele de reducere a activităţii angajatorul are posibilitatea, conform art. 122 alin. 3, de a acorda zile libere plătite din care pot fi compensate orele suplimentare ce vor fi prestate în următoarele 12 luni.

În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut de art. 122 alin. 1 în luna următoare, munca suplimentară va fi plătită salariatului, precizează art. 123 din Codul muncii prin adăugarea unui spor la salariu corespunzător duratei acesteia, spor care se stabileşte prin negociere, în cadrul contractului colectiv de muncă sau, după caz, al contractului individual de muncă, şi nu poate fi mai mic de 75% din salariul de bază. Dacă este vorba de zilele de sărbătoare legală, sporul nu poate fi mai mic de 100% dun salariul de bază.

S-a subliniat că există o asemenea obligaţie „dacă angajatorul a beneficiat de munca salariaţilor, acceptând o asemenea situaţie în mod tacit"[2146]

Ca normă de protecţie specială[2147], art. 124 din Codul muncii stabileşte că tinerii în vârstă de până la 18 ani nu pot presta muncă suplimentară.

1.3. Munca de noapte

Munca prestată între orele 22,00-6,00 este considerată, corespunzător art. 125 alin 1 din Codul muncii, muncă de noapte.

Directiva 93/104/CE consideră muncă de noapte perioada cuprinsă între 24,00 şi 5,00, prevedere preluată de legislaţia italiană care consideră salariat de noapte, salariatul care lucrează în acest interval, legislaţie care prevede expres că nu este obligatorie[2148] prestarea muncii de noapte pentru salariata mamă a unui copil de până la 3 ani; salariatul unic părinte al copilului care are vârsta de cel mult 12 ani sau salariatul care prezintă disabilităţi.

În dreptul francez, muncă de noapte este considerat intervalul cuprins între 21,00 şi 6,00, aceasta poate fi prestată în mod „excepţional"[2149] şi cu luarea măsurilor necesare pentru protecţia sănătăţii şi securităţii lucrătorilor implicaţi, fiind justificată de necesitatea asigurării unei activităţi continue sau a unui serviciu de utilitate publică[2150]. Totodată, trecerea de la un program de muncă diurn la unul de noapte este considerată o modificare a contractului individual de muncă, care presupune acordul salariatului în cauză, acesta putând refuza dacă munca de noapte este incompatibilă cu obligaţiile sale familiare, fără ca acest refuz să poată constitui motiv de concediere[2151].

OUG 55/2006 pentru modificarea şi completarea Codului muncii, a introdus o nouă noţiune şi anume aceea a „salariatului de noapte". Astfel, potrivit art. 125 alin. 2, salariatul de noapte reprezintă, după caz: salariatul care efectuează muncă de

---

[2146] Alex. Ţiclea, *Tratat..... op.cit*, p. 570

[2147] Dan Ţop, *Dreptul muncii - Dreptul securităţii sociale, op.cit*, p. 238

[2148] Luisa Galantino, *op. cit.*, p. 181.

[2149] Jean Maurice Verdier, Alain Coeuret, Marie Armelle Souriac, *Droit du travail*, Dalloz, Paris, 2002, p. 440.

[2150] Code du Travail, art. 213-1.

[2151] Jean Maurice Verdier, Alain Coeuret, Marie Armelle Souriac, *op. cit.*, p. 441.

noapte cel puţin 3 ore din timpul său zilnic de lucru, ori salariatul care efectuează muncă de noapte în proporţie de cel puţin 30% din timpul său lunar de lucru.

Durata normală a timpului de lucru, pentru salariatul de noapte, nu va depăşi, se arată în art. 125 alin. 3 din Codul muncii, o medie de 8 ore pe zi, calculată pe o perioadă de referinţă de maximum 3 luni calendaristice, cu respectarea prevederilor legale cu privire la repausul săptămânal.

S-a apreciat[2152] că spre deosebire de perioada de referinţă la care se raportează durata maximă legală a timpului de muncă (de 4 luni), în cazul salariaţilor de noapte un pot fi negociate perioade de referinţă mai mari de 3 luni.

Durata normală a timpului de lucru pentru salariaţii de noapte a căror activitate se desfăşoară în condiţii speciale sau deosebite de muncă nu va depăşi (art. 125 alin. 4), 8 ore pe parcursul oricărei perioade de 24 de ore decât în cazul în care majorarea acestei durate este prevăzută în contractul colectiv de muncă aplicabil şi numai în situaţia în care o astfel de prevedere nu contravine unor prevederi exprese stabilite în contractul colectiv de muncă încheiat la nivel superior[2153].

În această situaţie, angajatorul este obligat, se precizează de art. 125 alin. 5 să acorde perioade de repaus compensatorii echivalente sau compensare în bani a orelor de noapte lucrate peste durata de 8 ore.

Angajatorul care, în mod frecvent, utilizează munca de noapte este obligat, prevede art. 125 alin. 6 din Codul muncii, să informeze despre aceasta inspectoratul teritorial de muncă.

Salariaţii de noapte, corespunzător art. 126, beneficiază: fie de program de lucru redus cu o oră faţă de durata normală a zilei de muncă, pentru zilele în care efectuează cel puţin 3 ore de muncă de noapte, fără ca aceasta să ducă la scăderea salariului de bază; fie de un spor pentru munca prestată în timpul nopţii de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puţin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru. Anterior modificării Codului muncii prin Legea nr. 40/2011, sporul pentru munca prestată în timpul nopţii era de 15%[2154].

S-a spus că „textul legal nu impune caracter de prioritate uneia dintre cele două variante; ramâne la latitudinea părţilor raportului de muncă să stabilească varianta pe care o vor pune în aplicare"[2155].

Acordarea acestui spor „nu înseamnă că pentru munca de noapte ce nu ar depăşi 3 ore, s-ar cuveni totuşi acest spor, diminuat într-un procent corespunzător"[2156].

În vechea reglementare, art. 123 prevedea ca sporul pentru muncă de noapte se acordă la salariu de bază pentru fiecare oră de muncă de noapte prestată, în timp ce, în actuala reglementare, prevede că se acordă la salariul de bază pentru munca prestată în timpul nopţii. Astfel, nu se mai prevede că sporul se acordă pentru fiecare oră de muncă prestată dar, se prevede că se acordă pentru munca prestată în

2152 Răzvan Gabriel Cristecu, Cristina Cristescu, *op.cit.,* p.284.
2153 Dan Ţop, *Dreptul muncii - Dreptul securităţii sociale, op.cit,* p. 238
2154 Dan Ţop, *Codul muncii.....op.cit.,* 2011, p. 97.
2155 Luminiţa Dima, *op. cit.,* p.181
2156 I.T. Ştefănescu, *Tratat... 2017, op.cit.,* p. 627

timpul nopţii. Se poate aprecia că, în aplicarea prevederii legale potrivit căreia sporul de noapte se acordă pentru munca prestată în timpul nopţii, sporul de noapte se calculează în funcţie de numărul de ore în care salariatul a prestat munca de noapte. Aceasta întrucât, legiuitorul a prevăzut în mod expres că sporul se acordă pentru munca prestată în timpul nopţii.

Salariaţii care urmează să desfăşoare muncă de noapte sunt supuşi, prevede art. 127 alin. 1, unui examen medical gratuit înainte de începerea activităţii şi, după aceea, periodic. Condiţiile de efectuare a examenului medical şi periodicitatea acestuia se stabilesc prin regulament aprobat prin ordin comun al ministrului muncii, familiei şi protecţiei sociale şi al ministrului sănătăţii.

În scopul protejării salariaţilor, Codul muncii prevede în art. 127 alin. 3, salariaţii care desfăşoară muncă de noapte şi au probleme de sănătate recunoscute ca având legătură cu aceasta vor fi trecuţi la o muncă de zi pentru care sunt apţi.

Tot ca măsură de protecţie, art. 128 din Codul muncii prevede, în alin. 1, că tinerii care nu au împlinit vârsta de 18 ani un pot presta muncă de noapte, iar în alin. 2, că femeile gravide, lăuzele şi cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte.

S-a subliniat că „nu ne aflăm, faţă de reglementarea art. 128, într-un caz de restrângere a capacităţii femeilor care să se circumscrie categoriei de incompatibilităţi ca măsuri de protecţie, ci într-o ipoteză de restrângere a capacităţii angajatorului, acesta neavând dreptul să pretindă sau să oblige salariatele aflate în situaţiile prevăzute de norma de protecţie să presteze muncii de noapte", însă dacă există acordul acestora se poate presta munca[2157].

Din formularea dispoziţiei art. 125 alin. 2 Codul muncii ar rezulta, *per a contrario* că dacă există acordul acestora, femeile în această situaţie pot fi repartizate în astfel de activităţi, nefiind raţiuni ştiinţifice[2158] care să impună o asemenea măsură.

Încălcarea prevederilor legale referitoare la munca de noapte constituie contravenţie[2159].

1.4. Munca în schimburi

Muncă în schimburi reprezintă, corespunzător art. 136 alin. 1 din Codul muncii, orice mod de organizare a programului de lucru, potrivit căruia salariaţii se succed unul pe altul la acelaşi post de muncă, potrivit unui anumit program, inclusiv program rotativ, şi care poate fi de tip continuu sau discontinuu, implicând pentru salariat necesitatea realizării unei activităţi în intervale orare diferite în raport cu o perioadă zilnică sau săptămânală, stabilită prin contractul individual de muncă.

[2157] Alex. Ţiclea, *Tratat..... op.cit*, p. 565
[2158] I.T. Ştefănescu, *Tratat... 2017, op. cit.*, p. 627.
[2159] Dan Ţop, *Dreptul muncii - Dreptul securităţii sociale, op.cit*, p. 239

De regulă, o astfel de activitate presupune[2160] 3 schimburi în 24 de ore (schimbul I, schimbul II, schimbul III), salariaţii succedându-se în fiecare schimb în aceleaşi posturi sa locuri de muncă. Săptămânal, se schimbă tura I, salariaţii din schimbul I urmând să presteze munca în schimbul II, cei din schimbul II în schimbul III, etc.

Salariat în schimburi reprezintă, potrivit art. 136 alin. 2, orice salariat al cărui program de lucru se înscrie în cadrul programului de muncă în schimburi.

În Spania prin munca în tură se înţelege[2161], situaţia în care „lucrătorii se succed unul altuia la locul de muncă în aşa fel încât timpul de operare excede timpului de muncă al lucrătorului individual", fiind identificate mai multe tipuri de muncă în tură: muncă în tură continuă (continuous shift work); în acest caz unitatea operează 24 de ore pe zi, 7 zile pe săptămână; munca în tură semicontinuă (semi-continuous shift work); în acest caz situaţia este similară celei anterioare cu diferenţa că există pauză la sfârşit de săptămână; munca în tură discontinuă (discontinuous shift work); în acest caz situaţia este similară cu cazul imediat precedent dar cu diferenţa că orele de operare sunt în număr de mai puţin de 24 pe zi şi există cel puţin o pauză zilnic".

Munca în schimburi (cicluri) este prevăzută şi de legislaţia franceză în domeniu[2162].

1.5. Normarea muncii

În conformitate cu dispoziţiile articolului 129 din Codul muncii, norma de muncă exprimă cantitatea de muncă necesară pentru efectuarea operaţiunilor sau lucrărilor de către o persoană cu calificare corespunzătoare, care lucrează cu intensitate normală, în condiţiile unor procese tehnologice şi de muncă determinate. Norma de muncă cuprinde timpul productiv, timpul pentru întreruperi impuse de desfăşurarea procesului tehnologic, timpul pentru pauze legale în cadrul programului de muncă.

Norma de muncă se exprimă, precizează articolul 130 din Cod, în funcţie de caracteristicile procesului de producţie sau de alte activităţi ce se normează, sub formă de norme de timp, norme de producţie, norme de personal, sferă de atribuţii sau sub alte forme corespunzătoare specificului fiecărei activităţi.

Potrivit articolului 131, normarea muncii se aplică tuturor categoriilor de salariaţi, atât pentru cei care lucrează în acord, cât şi pentru cei în regie[2163].

Normele de muncă se elaborează, precizează art. 132 din Cod, de către angajator, conform normativelor în vigoare, sau, în cazul în care nu există

[2160] Alex. Ţiclea, *Codul muncii..., op.cit*, 2011, p. 158.
[2161] Shift Work – *Trabajo por turnos – Travail poste, internaţional Labour Office, Conditions of work digest – working time around the word*, Geneva, 1995, vol. 14, p. 13.
[2162] Code du travail, art.L.212-7-1.
[2163] Radu Răzvan Popescu, *Dreptul muncii, curs universitar*, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2011, p. 150

normative, normele de muncă se elaborează de către angajator după consultarea sindicatului reprezentativ ori, după caz, a reprezentanţilor salariaţilor.

Aceste dispoziţii au fost apreciate[2164] ca o schimbare de esenţă faţă de reglementarea anterioară, dispărând o pârghie importantă a coparticipării personalului la determinarea cerinţelor cantitative de muncă, prin înlăturarea acordului sindicatului sau a reprezentanţilor salariaţilor.

În doctrină s-a spus că „normarea muncii este o prerogativă ce decurge din dreptul angajatorului de a-şi organiza unitatea, de a stabili atribuţii corespunzătoare pentru fiecare salariat"[2165].

Angajatorul are obligaţia[2166] de a asigura permanent condiţiile tehnice şi organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă.

Dacă normele de muncă un corespund condiţiilor pentru care au fost elaborate, s-a arătat că „este nevoie de reexaminarea lor fie la iniţiativa angajatorului, fie la cererea salariaţilor, putându-se recurge la o expertiză tehnică. examinarea normelor de muncă nu poate să conducă la diminuarea salariaului de bază negociat"[2167].

Normele de muncă „trebuie stabilite astfel încât să asigure un ritm normal de lucru, la o intensitate a eforului muscular sau intelectual şi o tensiune nervoasă care să un conducă la o oboseală excesivă a salariaţilor"[2168]

Norma de muncă constituie împreună cu obligaţiile de serviciu cuprinse în fişa postului, „suportul de la care pleacă angajatorul în stabilirea obiectivelor de performanţă individuală"[2169]. Ea constituie „un instrument al angajatorului în relaţiile contractuale cu salariaţii, servind la precizarea drepturilor şi obligaţiilor celor două părţi"[2170].

2. Timpul de odihnă

2.1. Aspecte generale

Perioada de repaus presuoune orice perioadâ care nu este timp de lucru. Timpul de odihnă se stabileşte „prin raportare la durata zilei, a săptămânii şi la an, în perioada de repaus contractul de muncă nu poate fi considerat suspendat."[2171]

2.2. Repausuri periodice

Perioada de repaus reprezintă, precizează art. 133 din Codul muncii, orice perioadă care nu este timp de muncă.

2164 I.T. Ştefănescu, *Tratat ...2017, op.cit*, p.633 .
2165 Alexandru Ţiclea, *Tratat .... op. cit.*, p .465
2166 D. Ţop, *Tratat de dreptul muncii, Editura* Wolters Kluwer, Bucureşti, 2008, p. 347.
2167 I.T. Ştefănescu, *Tratat ...2017, op.cit*, p. 634.
2168 Alexandru Ţiclea, *Tratat...op.cit.*, p. 466.
2169 I.T. Ştefănescu, *Tratat ....2017, op.cit*,, p. 634.
2170 Alexandru Ţiclea, *Tratat...op.cit.*, p.467.
2171 Septimiu Panainte, *Dreptul individual al muncii, op.cit*, p.215

Printre acestea se numără:

Pauza de masă[2172]. În cazurile în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 6 ore, salariaţii au dreptul prevede art. 134 alin. 1, la pauză de masă şi la alte pauze, în condiţiile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern, durata acesteia variind în funcţie de specificul activităţii[2173], de regulă prevăzându-se ca durată perioade de cel puţin 15 minute[2174].

Pauza de masă cu această durată se include în programul de lucru şi, prin urmare, nu duce la decalarea programului de lucru cu numărul de minute acordate ca repaus.

Tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază (art. 134 alin. 2) de o pauză de masă de cel puţin 30 de minute, în cazul în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 4 ore şi jumătate.

Pauzele, cu excepţia dispoziţiilor contrare din contractul colectiv de muncă aplicabil şi din regulamentul intern, nu se vor include, arată art. 134 alin. 3, în durata zilnică normală a timpului de muncă. Cu alte cuvinte, pentru a fi inclusă în programul de lucru trebuie prevăzut acest lucru în regulamentul intern sau contractul cilectiv de muncă.

În doctrină este analizată şi pauza de alăptare[2175], prevăzută de art. 17 din OUG nr. 96/2003 privind protecţia maternităţii la locul de muncă, arătându-se că nu priveşte şi alăptarea artificială, aşa cum se dispune în legislaţi altor state europene, sau pauza pentru repaus în poziţie şezândă[2176] pentru salariatele gravide.

Repausul zilnic. art. 135 alin. 1 din Codul muncii precizează că salariaţii au dreptul între două zile de muncă la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive, numai prin excepţie, (art. 135 alin. 2), în cazul muncii în schimburi, acest repaus nu poate fi mai mic de 8 ore între schimburi.

Repausul săptămânal este conform art. 137 din Codul muncii de 48 de ore consecutive, de regulă sâmbăta şi duminica[2177] în timp ce reglementarea anetrioară prevedea „în două zile consecutive, de regulă sâmbăta şi duminica".

În cazul în care repausul în zilele de sâmbătă şi duminică ar prejudicia interesul public sau desfăşurarea normală a activităţii, repausul săptămânal poate fi acordat (art. 137 alin. 2) şi în alte zile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern, situaţie în care salariaţii vor beneficia de un spor la salariu stabilit prin contractul colectiv de muncă sau, după caz, prin contractul individual de muncă.

[2172] V.Voinescu, în I.T. Ştefănescu (coord.), *Dicţionar de drept al muncii, op.cit.*, p.275

[2173] I.T. Ştefănescu, *Tratat...,2014, op. cit.*, p. 588.

[2174] Dan Ţop, *Tratat..., op.cit.*, p. 349.

[2175] Alexandru Ţiclea, *Tratat...op.cit.*, p. 574

[2176] Luminiţa Dima, *op. cit.*, p.183

[2177] Text modificat de Legea nr. 97/2015, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 316 din 8 mai 2015

Deci, chiar dacă repausul săptămânal se acordă în alte zile decât sâmbăta şi duminica, el este obligatoriu, acordarea decalată a repausului săptămânal se cumulează[2178] cu sporurile stabilite de Codul muncii.

S-a spus că reglementarea internă a repausului zilnic şi a celui săptămânal este mai favorabilă[2179] salariaţilor decât cea cuprinsă în Directiva 2003/88/CE.

În situaţii de excepţie, precizează art. 137 alin. 4, zilele de repaus săptămânal sunt acordate cumulat, după o perioadă de activitate continuă ce nu poate depăşi 14 zile calendaristice, cu autorizarea inspectoratului teritorial de muncă şi cu acordul sindicatului sau, după caz, al reprezentanţilor salariaţilor, în acest caz salariaţii au dreptul la dublul compensaţiilor cuvenite potrivit art. 123 alin. 2.

Trebuie precizat că legiuitorul nu precizează care sunt sau prin ce se caracterizează „situaţiile de excepţie", lăsând problema la libera apreciere a angajatorului.

În cazul unor lucrări urgente, a căror executare imediată este necesară pentru organizarea unor măsuri de salvare a persoanelor sau bunurilor angajatorului, pentru evitarea unor accidente iminente sau pentru înlăturarea efectelor pe care aceste accidente le-au produs asupra materialelor, instalaţiilor sau clădirilor unităţii, repausul săptămânal, se prevede în art. 138 alin. 1, poate fi suspendat pentru personalul necesar în vederea executării acestor lucrări. Şi în acest caz salariaţii au dreptul la dublul compensaţiilor cuvenite potrivit art. 123 alin. 2.

2.3. Zilele de sărbătoare legală şi alte zile în care nu se lucrează

Sărbătorile legale. Sau zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt (art. 139):

- 1 şi 2 ianuarie;
- 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Române;
- Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paştelui
- prima şi a doua zi de Paşti;
- 1 mai;
- 1 iunie;[2180]
- prima şi a doua zi de Rusalii;
- Adormirea Maicii Domnului;
- 30 noiembrie - Sfântul Apostol Andrei, cel Întâi chemat, Ocrotitorul României;
- 1 decembrie;
- prima şi a doua zi de Crăciun;

[2178] I.T. Ştefănescu, *Tratat... 2017, op.cit.*, p.638.
[2179] Monica Gheroghe, *Dreptul individual al muncii, op.cit*, p. 330
[2180] Zi liberă declarată prin Legea nr. 220/2016 pentru completarea alin. (1) al art. 139 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 931 din 18 noiembrie 2016

- două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creştine, pentru persoanele aparţinând acestora.

Salariaţii din România se bucură în prezent de 15 zile libere recunoscute ca sărbători legale de Codul muncii

Prin Legea nr. 147/2012 pentru modificarea art. 139 alin. 1 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii[2181] zilelor libere li s-a mai adăugat şi 30 noiembrie - Sfântul Apostol Andrei cel Întâi chemat, Ocrotitorul României, astfel numărul zilelor libere ajungând la 12 pe an[2182].

În anul 2014, prin Legea nr. 171/2014 s-a declararat ziua de 24 ianuarie Ziua Unirii Principatelor Române ca zi de sărbătoare naţională[2183], însă aceast act normativ nu a modificat art. 139 alin.1 din Codul muncii, deoarece a precizat doar că, cu ocazia zilei de 24 ianuarie, autorităţile centrale şi locale pot organiza sau sprijini manifestări culturale sau artistice pentru a celebra Unirea Principatelor Române, deci chiar dacă este sărbătoare naţională, salariaţii nu beneficiau de zi liberă. Cu toate acestea, prin Legea nr. 176/2016 pentru modificarea alin. 1 al art. 139 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii[2184] ziua de 24 ianuarie a fost declarată, zi de sărbătoare legală în care nu se lucrează. Prin Legea nr. 64/2018 pentru completarea alin. (1) al art. 139 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii[2185],Vinerea Mare sau Vinerea Patimilor, ultima zi de vineri înaintea Paştelui s-a adăugar sărbătorilor nelucrătoare[2186].

Mai precizăm că, în cursul anului 2015 s-au declarat alte două sărbatori naţionale importante, este de vorba de 19 februarie - ziua Constantin Brâncuşi şi 10 mai - începutul domniei lui Carol I, încoronarea primului rege al României, în care se pot organiza evenimente comemorative, fără a fi însă zile libere.

Art. 139 alin. 2 din Codul muncii prevede că acordarea zilelor libere se face de către angajator.

La articolul 139, după alineatul 2 se introduce de Legea nr. 88/2018 un nou alineat, alineatul 3, pentru clarificarea normei juridice în ceea ce priveşte acordarea acestor zile, care prevede că *„zilele libere stabilite potrivit alin. 1 pentru persoanele aparţinând cultelor religioase legale, altele decât cele creştine, se acordă de către angajator în alte zile decât zilele de sărbătoare legală stabilite potrivit legii sau de concediu de odihnă anual."*

Deşi salariaţii de alte religii. altele decât cele creştine, ar trebui să se bucure, în mod normal, atât de cele 15 zile libere legale existente în prezent, cât şi de zile libere cu ocazia propriilor sărbători majore, există angajatori care nu procedează în

2181 Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 409, din 24 iulie 2012.
2182 Dan Ţop, *Dreptul muncii - Dreptul securităţii sociale, op. cit*, p. 242
2183 Publicată in Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 922 din 18 decembrie 2014.
2184 Publicată in Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 808 din 13 octombrie 2016
2185 Publicată in Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 226 din 13 martie 2018
2186 România are totuşi, mai puţine zile nelucrătoare decât alte ţări din UE, de exemplu Belgia, Lituania sau Cipru, ţări care au 16 sau 17 zile de sărbătoare legală.

acest fel, cu sau fără rea intenţie, au acordat zilele libere în zile de sărbătoare legală sau chiar în concediul de odihnă, astfel că pentru a se evita abuzurile, în cazul salariaţilor de alte religii, angajatorii vor fi obligaţi să le dea zile libere acestora în afara sărbătorilor legale şi a concediului anual de odihnă.

Asemenea prevederi nu se aplică, arată art. 141, în locurile de muncă în care activitatea nu poate fi întreruptă datorită caracterului procesului de producţie sau specificului activităţii. S-a menţionat că sintagma „specificul activităţii" priveşte o gamă largă de unităţi şi locuri de muncă, însă art. 140 are în vedere asistenţa medicală şi alimentaţia publică[2187].

Însă, salariaţilor li se asigură (art. 142), necesitatea cu timp liber corespunzător în următoarele 30 de zile, iar în cazul în care, din motive justificate, nu se acordă zile libere, salariaţii beneficiază, pentru munca prestată în zilele de sărbătoare legală, de un spor la salariul de bază ce nu poate fi mai mic de 100% din salariul de bază corespunzător muncii prestate în programul normal de lucru.

Cu privire la sintagma „specificul activităţii" s-a spus că „interpretarea dată de ICCJ prin decizia nr. 22/2015 în recurs în interesul legii este mult prea largă şi lipsită de suport în spiritul reglementărilor Codului muncii; a asocia unităţile cu foc continuu, unităţile sanitare şi unităţile de alimentaţie publică... cu activităţile de comercializare cu amănuntul a produselor nealimentare nu poate fi justificată" prin prisma „necesităţilor consumatorilor"[2188].

Prin hotărâre a Guvernului, precizează art. 140 din Codul muncii, se vor stabili programe de lucru adecvate pentru unităţile sanitare şi pentru cele de alimentaţie publică, în scopul asigurării asistenţei sanitare şi, respectiv, al aprovizionării populaţiei cu produce alimentare de strictă necesitate, a căror aplicare este obligatorie, cu aplicarea corespunzătoare a art. 142 din Codul muncii

Prin contractul colectiv de muncă aplicabil se pot stabili, prevede art. 143 din Codul muncii, şi alte zile libere.

Potrivit art. 11 lit. b din Hotarârea Guvernului nr. 1364/2006[2189], salariaţii donatori de sânge beneficiază, în ziua donării, de o zi liberă de la locul de muncă.

De regulă acest lucru se stabileşte prin contractul colectiv de muncă aplicabil, considerăm însă că nimic nu se opune să se reglementeze acest aspect în regulamentul intern.

În doctrină s- a subliniat că „ziua donării de sânge este o zi liberă neplătită, pe care angajatorul, în cazul în care i se cere, este obligat să o acorde salariatului donator"[2190].

Prin Legea nr. 91/2014[2191] a fost reglementată acordarea unei zile lucrătoare libere pe an pentru îngrijirea sănătăţii copilului, şi s-a impus angajatorilor atât publici, cât şi celor privaţi, obligaţia acordării unui asemenea liber, în scopul de a

---

[2187] Alexandru Ţiclea, *Tratat...op.cit.*, p. 582

[2188] Felicia Roşioru, *op.cit.*, pp. 429-430

[2189] Publicata in Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 820 din 5 octombrie 2006.

[2190] I.T.Ştefănescu, *Tratat... 2017, op.cit.*, p. 639

[2191] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 496 din 3 iulie 2014

asigura posibilitatea părinţilor sau reprezentanţilor legali ai copilului de a verifica anual starea de sănătate a acestuia.

Titularii dreptului la liber sunt părinţii, respectiv reprezentanţii legali ai copilului, asiguraţi[2192] în cadrul sistemului asigurărilor sociale de stat[2193].

Din formularea art. 1 alin 3, potrivit căruia acest „liber" se acordă, fără obligaţia angajatorului de a plăti drepturile salariale aferente, ar rezulta că ne aflăm în situaţia unei cauze de suspendare a contractului individual de muncă, din iniţiativa angajatului, care s-ar adăuga celorlalte prevăzute expres de art. 51 alin. 1 din Codul muncii, „ca urmare a unei opţiuni a acestuia"[2194].

Deoarece Codul muncii nu prevede că zilele libere acordate salariatului constituie un motiv de suspendare a contractului individual de muncă, s-a considerat că „un asemenea caz nu s-ar putea adăuga celor prevăzute expres de art. 51 alin. 1, mai degrabă o asemenea facilitate recunoscută de lege salariatului se poate adăuga celor prevăzute de contractul colectiv de muncă sau de regulamentul intern în cazul survenirii unor evenimente familiale deosebite"[2195].

Nu trebuie confundată solicitarea salariatului în baza actului normativ analizat cu învoirea de către angajator a salariatului de la serviciu, deoarece în acest din urmă caz angajatorul este de acord, fără să existe o prevedere legală, cu solicitarea salariatului, atunci când acesta urmează a-şi realiza anumite interese personale deosebite, mai mult decât atât, nu este afectat în nici un fel salariul pe care îl va primi angajatul.

Chiar dacă legea nu o prevede, este evident că acordarea zilei libere nu influenţează durata concediului de odihnă a salariatului.

Legea precizează că „sunt consideraţi copii minori aflaţi în îngrijirea şi întreţinerea părinţilor sau a reprezentanţilor legali cei cu vârste cuprinse între 0-18 ani".

Cu privire la acest aspect menţionăm că în literatura juridică s-a apreciat că „minoritatea este o cerinţă legală pentru ca persoana fizică să fie considerată „copil", expresia „copil minor" este pleonastică... în cadrul acestei sintagme, apelativul „minor" este prevăzut atât expres, cât şi implicit, prin utilizarea termenului „copil". Deci, într-o exprimare juridică corectă, *stricto sensu,* termenul „copil" trebuie utilizat singur, fără să i se ataşeze apelativul „minor"[2196].

Cererea părintelui, respectiv a reprezentantului legal al copilului va fi depusă (art. 2 alin. 2) cu cel puţin 15 zile lucrătoare înainte de vizita la medic şi va fi

---

[2192] Prin asigurat se are în vedere de art. 3 alin.1 lit. a din Legea nr. 263/2010, persoana fizica pentru care angajatorul este obligat să reţină şi să plătească contribuţia individuală de asigurări sociale, precum şi persoana fizica ce achită, în nume propriu, contribuţia de asigurări sociale.

[2193] A se vedea pentru detalii, Alexandru Ţiclea, Laura Georgescu, *Dreptul securităţii sociale,* Editura Universul Juridic, Bucureşti 2014, p.17-18

[2194] Ion Traian Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic.....2014,* op. cit., p.401-415

[2195] Dan Ţop, *Consideraţii cu privire la două noi acte normative în domeniul relaţiilor de muncă,* în „Revista română de dreptul muncii", nr. 10/2014, p. 27

[2196] Teodor Bodoaşcă, *Opinii privind semnificaţia juridică a termenului „copil",* în Dreptul, nr. 6/2014, p. 127-128

însoţită de o declaraţie pe propria răspundere că în anul respectiv celălalt părinte sau reprezentant legal nu a solicitat ziua lucrătoare liberă şi nici nu o va solicita.

O asemenea solicitare trebuie justificată ulterior cu acte doveditoare din partea medicului de familie al copilului, din care să rezulte controlul medical efectuat.

Din textul de lege mai sus invocat, rezultă că o asemenea zi liberă nu se acordă în mod automat ca în cazul sărbătorilor legale, ci la cerere, cu scopul de a justificat absenţa salariatului de la locul de muncă.

Legea nu precizează care ar fi sancţiunea neîndeplinirii unei asemenea obligaţii, însă, considerăm că are aplicabilitate dispoziţia din art. 2 alin.3 al legii, care arată că dacă, în urma unor verificări efectuate de către angajator, se constată că ambii părinţi au solicitat „liberul" contrar legii, de exemplu ambii părinţi solicită acordarea zilei libere în acelaşi an, va fi anulată posibilitatea ulterioară de a mai beneficia, vreodată, de prevederile legii.

Din formularea de mai sus rezultă faptul că o asemenea decădere va opera pe toată perioada rămasă până la împlinirea vârstei de 18 ani de către copilului minor.

Aşa cum s-a precizat în doctrină, „această zi liberă nu se acordă în cazul în care copilul este efectiv bolnav, deoarece părintele sau reprezentantul legal ar putea beneficia de concediu plătit pentru îngrijirea copilului bolnav"[2197].

Pentru familiile sau persoanele cu 3 sau mai mulţi copii se acordă (art. 3 alin.2), două zile lucrătoare libere pe an, consecutive sau separate, după cum decide angajatorul.

O deficienţă a legii este că se creează o situaţie mult mai grea familiilor cu doi copii, care vor beneficia conform art. 3 alin.1, tot de o zi liberă anual, cu toate că există riscul ca ambii copii să aibă nevoie de verificarea stării sănătăţii, dar din motive obiective aceasta să nu poată fi făcută în aceiaşi zi.

În cazul în care niciunul dintre părinţi, respectiv dintre reprezentanţii legali ai copilului, nu va solicita ziua lucrătoare liberă, aceasta nu se va reporta în anul viitor calendaristic.

Această prevedere nu conduce la concluzia că dacă mai mulţi ani consecutiv nu se solicită un asemenea „liber", zilele s-ar putea cumula, ci s-ar putea adăuga numai zilei libere din anul următor, consecutiv sau separat, după cum decide angajatorul.

În cazul mai multor cereri simultane din partea angajaţilor pentru acordarea liberului, care depăşesc 5% din numărul total de angajaţi, angajatorul, prevede art. 4 alin. 2, va programa, prin rotaţie, zilele lucrătoare libere, astfel încât să nu îi fie afectată activitatea.

Potrivit art. 4 alin.3, nerespectarea de către angajatori a prevederilor legi constituie contravenţie şi se sancţionează de către Inspecţia Muncii cu amendă cuprinsă între 500 şi 1.500 lei.

[2197] Raluca Dimitriu, *Prezenţa femeilor pe piaţa muncii,* în Revista română de dreptul muncii nr. 9/2016, p..20

Astfel, acest act normativ se adaugă celor care în afară de Codul muncii prevăd şi sancţionează contravenţii în domeniu[2198].

Prevederile acestui act normativ, considerăm că ar trebui expres prevăzute de Codul muncii, prin completarea art. 143, care ar trebui să fie formulat astfel *„prin lege sau prin contractul colectiv de muncă aplicabil se pot stabili şi alte zile libere”.*[2199]

Trebuie precizat ca pot fi stabilite prin Hotărâre a Guvernului zile libere, de regulă pentru a se asigura continuitatea timpului liber între sărbători legale şi wek-wnduri, însă neavând caracter de sărbători legale vor trebui recuperate de salariaţii care beneficiază de ele. De exemplu, prin Hotărârea Guvernului nr. 512/2017[2200] pentru salariaţii din sectorul public, ziua de 14 august 2017 a fost stabilită ca zi liberă, urmând ca instituţiile publice îşi vor desfăşura activitatea în regim de program normal în ziua de 19 august 2017 sau vor prelungi corespunzător timpul de lucru, până la data de 25 august 2017, potrivit planificărilor stabilite. Aceste prevederi nu se aplică în locurile de muncă în care activitatea nu poate fi întreruptă datorită caracterului procesului de producţie sau specificului activităţii precum şi magistraţilor şi celorlalte categorii de personal din cadrul instanţelor judecătoreşti implicate în soluţionarea proceselor cu termen în data de 14 august 2017 şi nici participanţilor în aceste procese.

Pentru salariaţii din sectorul bugetar, ziua de 30 aprilie 2018 s-a stabilit prin Hotărârea Guvernului nr. 207/2018[2201], ca zi liberă. Pentru recuperarea zilei de muncă stabilite ca zi liberă, instituţiile publice îşi vor desfăşura activitatea în regim de program normal în ziua de 5 mai 2018 sau vor prelungi corespunzător timpul de lucru, până la data de 11 mai 2018, potrivit planificărilor stabilite. Prevederile acestui act normativ nu se aplică în locurile de muncă în care activitatea nu poate fi întreruptă din cauza caracterului procesului de producţie sau specificului activităţii..

2.4. Concediul de odihnă anual

Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat, se arată în art. 144 din Codul muncii, tuturor salariaţilor şi nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunţări sau limitări. Fiind fundamentat pe contractul individual de muncă, dreptul la concediu de odihnă ese de natură contractuală[2202]

În afara acestei norme cadru[2203], pentru personalul din sectorul bugetar este reglementat de art. 23 din OG nr. 10/2008 şi de HG nr.250/1992.

[2198] Alexandru Ţiclea, *Tratat* de drept al muncii, *op.cit.*, p. 922
[2199] Dan Ţop, *Consideraţii cu privire la două noi acte normative, art. cit. supra*
[2200] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 562 din 24 iulie 2017
[2201] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 328 din 13 aprilie 2018
[2202] Alexandru Ţiclea, *Tratat* de drept al muncii, *op.cit.*, p. 582
[2203] Ion Traian Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic....2017*,.op. cit., p. 640

În literatura de specialitate, concediul de odihnă anual este considerat drept una din formele timpului liber, a cărei necesitate şi însemnătate deosebită rezultă din conţinutul dispoziţiilor legale care îl reglementează, cât şi din practica raporturilor sociale de muncă[2204], fiind şi cea mai cunoscută instituţie menită să asigure refacerea capacităţilor fizice şi psihice ale salariaţilor[2205].

Curtea Europeană de Justiţie a statuat, prin mai multe hotărâri că „dreptul la concediu anual plătit trebuie considerat un principiu al dreptului social al Uniunii Europene de o deosebită importanţă de la care nu se poate deroga"[2206].

Durata minimă a concediului de odihnă anual este (art. 145) de 20 de zile lucrătoare. În doctrină s-a apreciat că „particularitatea cea mai pregnantă a acestor reglementări constă în faptul că durata concediului de odihnă este diferenţiată nu numai în raport cu vechimea în muncă, ci şi în raport cu funcţia persoanei respective"[2207]

Potrivit Legii nr. 1/2011 a educaţiei naţionale, cadrele didactice din îvăţământul preuniversitar beneficiază de un concediu anul cu plată, în perioada vacanţelor şcolare de 62 de zile lucrătoare, cele din învăţămintul superior de cel puţin 42 de zile lucrătoare soldaţii şi gradaţii profesionişti au dreptul la 32 zile calendaristice pe an, iar dacă au vechime de peste 10 ani, la 38 de zile calendaristice.

În vechea reglementare, durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilea, potrivit art. 145 alin. 2, în contractul individual de muncă, cu respectarea legii şi a contractelor colective aplicabile, şi se acordă proporţional cu activitatea prestată într-un an calendaristic, susţinându-se că „soluţia legiuitorului este justă de vreme ce scopul concediului de odihnă constă în refacerea forţei de muncă"[2208].

Prin Legea nr. 12/2015[2209], articolul 145, alineatul 2 s-a modificat, având următorul cuprins: *„durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabileşte în contractul individual de muncă, cu respectarea legii şi a contractelor colective de muncă aplicabile."*

S-a subliniat că „ deşi în prezent Codul muncii nu mai prevede expres faptul că durata efectivă a concediului anual de odihnă se acordă proporţional cu activitatea prestată într-un an calendaristic, drpetul la concediu se dobândeşte *pro rata temporis*, adică pe măsura trecerii timpului"[2210]

Sărbătorile legale în care nu se lucrează, precum şi zilele libere plătite stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil nu sunt incluse (art. 145 alin. 3) în durata concediului de odihnă anual.

După alineatul 3 al art. 145 s-au introdus trei noi alineate, alin. 4: *„la stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate*

[2204] Alexandru Ţiclea, *Tratat de drept al muncii*, op.cit., p. 582.
[2205] Nicolae Voiculescu, *Dreptul muncii....2007, op.cit.*, p. 110.
[2206] Alexandru Ţiclea, *Dreptul la concediu de odihnă pe perioada incapacvităţii de muncă potrivit Curţii Europene de Justiţie*, în Revista română de dreptul muncii, nr. 8/2012, p. 13-16.
[2207] Ion Traian Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic....2017*,.op. cit., p. 649
[2208] Alexandru Ţiclea, *Tratat...op.cit.*, p. 588
[2209] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 52 din 22 ianuarie 2015
[2210] Luminiţa Dimia, *op. cit.*, p.189

temporară de muncă şi cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal şi concediului pentru îngrijirea copilului bolnav se consideră perioade de activitate prestată".

S-a considerat[2211] că şi concediul de caratină, neprevăzut expres de modificările de mai sus, ar trebui asimilat acestor cazuri şi sănu afecteze concediul de odihnă.

Alin. 5 *„în situaţia în care incapacitatea temporară de muncă sau concediul de maternitate, concediul de risc maternal ori concediul pentru îngrijirea copilului bolnav a survenit în timpul efectuării concediului de odihnă anual, acesta se întrerupe, urmând ca salariatul să efectueze restul zilelor de concediu după ce a încetat situaţia de incapacitate temporară de muncă, de maternitate, de risc maternal ori cea de îngrijire a copilului bolnav, iar când nu este posibil urmează ca zilele neefectuate să fie reprogramate".*

Alin. 6 *„salariatul are dreptul la concediu de odihnă anual şi în situaţia în care incapacitatea temporară de muncă se menţine, în condiţiile legii, pe întreaga perioadă a unui an calendaristic, angajatorul fiind obligat să acorde concediul de odihnă anual intr-o perioada de 18 luni începând cu anul următor celui în care acesta s-a aflat în concediu medical."*

Această reglementare este „conformă şi Convenţiei Internaţionale a Muncii nr. 132/1970 privind concediile plătite. Conform art. 5 din această Convenţie, absenţele de la muncă pentru motive independente angajatului, cum sunt absenţele în urma bolii, unui accident de muncă sau concediului de maternitate, vor fi incluse în perioada de serviciu. Rezultă, *per a contrario*, că absenţele datorate voinţei lui (concediile fără plată, absenţele nemotivate) nu intră în calculul concediului de odihnă pentru acel an calendaristic".[2212]

Articolul 146 alin. 1 are următorul cuprins: *„Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an"*. Şi anterior, concediul de odihnă se efectua, în fiecare an, prin excepţie, efectuarea concediului în anul următor este permisă numai în cazurile expres prevăzute de lege sau în cazurile prevăzute în contractul colectiv de muncă aplicabil[2213].

Dacă angajatorul era obligat anterior, conform art. 146 alin. 3, să acorde concediu, până la sfârşitul anului următor, tuturor salariaţilor care într-un an calendaristic nu au efectuat integral concediul de odihnă la care aveau dreptul, potrivit alin. 2 *„În cazul în care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parţial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioada de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual."*

[2211] Monica Gheroghe, *Dreptul individual al muncii, op.cit*, p. 334
[2212] Alexandru Ţiclea, *Modificări ale Codului muncii prin Legea nr. 12/2015, art. cit*, p. 21
[2213] Dan Ţop, *Dreptul muncii - Dreptul securităţii sociale, op. cit*, p. 244

Este vorba în asemenea caz de reportarea[2214] concediului de odihnă într-o perioadă de referinţă, stabilită de lege pentru concediile de odihnă neefectuate.

Art. 146 alin 3 prevede *„compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă."*

Referitor la compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat, Curtea Constituţională a statuat[2215] că dispoziţia potrivit căreia concediul de odihnă neefectuat de către salariat poate fi compensat în bani în cazul încetării contractului individual de muncă nu contravine principiilor economiei de piaţă şi nici obligaţiilor constituţionale ale statului în acest domeniu. Indiferent de motivele încetării contractului individual de muncă şi de durata care a trecut de la încheierea contractului de muncă până în momentul încetării acestuia, salariatul a prestat munca şi, proporţional cu perioada lucrată, a câştigat dreptul la concediu de odihnă. Întrucât, din cauza încetării contractului individual de muncă, acesta nu mai poate efectua concediul de odihnă la care are dreptul, apare ca fiind constituţională obligaţia angajatorului să îl compenseze în bani. Acest drept al salariatului şi obligaţia corelativă ce revine angajatorului nu afectează în niciun mod dreptul persoanei la o activitate economica şi la libera iniţiativă.

În cazul în care salariatul a decedat compensarea în bani se acordă[2216] membrilor săi de familie, mai bine spus moştenitorilor.

În doctrină s-a spus că „art. 146 C. muncii răspunde comandamentului efectuării în natură a concediului de odihnă, al cărui scop îl reprezintă refacerea forţei de muncă, după un an de activitate a salariatului. De aceea, numai cu totul excepţional, când din motive justificate, concediul nu s-a putut efectua, integral sau parţial, în anul respectiv, el va fi efectuat în următoarele 18 luni, calculate începând cu anul următor celui în care s-a născut acel drept. Este o obligaţie a angajatorului, dar şi a salariatului pentru că şi el trebuie să efectueze concediul în natură (art. 149 C. muncii)"[2217].

Din prevederile de mai sus ar rezulta că acestea se aplică numai salariaţilor, nu şi funcţionarilor publici deşi art. 93 din Legea nr.188/1999[2218] face trimitere la legislaţia muncii ca şi completare a statului funcţionarului public, putem considera că şi acestora le pot fi aplicate aceste prevederi, deoarece nu contravin legislaţiei specifice funcţiei publice.

2214 Felicia Roşioru, *op.cit.*, p. 433

2215 Decizia nr. 312 din 8 iulie 2004, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 797 din 30 august 2004, Decizia nr. 46 din 11 ianuarie 2007, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 117 din 16 februarie 2007, şi Decizia 224 din 13 martie 2007, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 272 din 24 aprilie 2007, Decizia 1236 din 22 septembrie 2011, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 819 din 21 noiembrie 2011.

2216 I.T. Ştefănescu, *Tratat... 2017, op.cit.*, p. 642

2217 Alexandru Ţiclea, *Modificări ale Codului muncii prin Legea nr. 12/2015, art. cit*, p. 21-22

2218 Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 600 din 8 decembrie 1999, modificată şi completată prin Legea nr. 161/2003, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 279 din 21 aprilie 2003 şi OUG nr. 40/2003, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 378 din 2 iunie 2003.

Salariaţii care lucrează în condiţii grele, periculoase sau vătămătoare, nevăzătorii, alte persoane cu handicap şi tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază, conform art. 147 alin. 1, de un concediu de odihnă suplimentar care se stabileşte prin contractul colectiv de muncă aplicabil, de cel puţin 3 zile lucrătoare. Durata concediului de odihnă suplimentar, care se adaugă[2219]celui de bază, pentru toate aceste categorii de salariaţi este reglementată la nivelul ei minim[2220] şi poate fi majorată atât în urma negocierilor colective cât şi, acolo unde nu s-a încheiat un contract colectiv de muncă, prin intermediul negocierii individuale. Astfel, prin Contractul colectiv de muncă unic la nivel naţional pe anii 2007-2010, pentru tinerii în vârstă de până la 18 ani, durata concediului de odihnă fiind de 24 de zile lucrătoare, la stabilirea acestei durate se are în vedere vârsta pe care aceşti tineri au avut-o la data de 1 ianuarie a anului calendaristic respectiv,[2221] iar salariaţii nevăzători beneficiază de un concediu suplimentar de 6 zile.

Efectuarea concediului de odihnă se realizează, prevede art. 148 alin. 1 din Codul muncii, în baza unei programări colective sau individuale stabilite de angajator cu consultarea sindicatului sau, după caz, a reprezentanţilor salariaţilor, pentru programările colective, ori cu consultarea salariatului, pentru programările individuale. Programarea se face până la sfârşitul anului calendaristic pentru anul următor. În Franţa perioada de concedii trebuie să se situeze între 1 mai şi 31 octombrie, în fiecare an[2222].

Prin programările colective se pot stabili (art. 148 alin. 2) perioade de concediu care nu pot fi mai mici de 3 luni pe categorii de personal sau locuri de muncă.

Prin programare individuală se poate stabili (art. 148 alin. 3) data efectuării concediului sau, după caz, perioada în care salariatul are dreptul de a efectua concediul, perioadă care nu poate fi mai mare de 3 luni.

În cadrul perioadelor de concediu stabilite conform prevederilor de mai sus, salariatul poate solicita efectuarea concediului cu cel puţin 60 de zile anterioare efectuării acestuia.

În practica judecătorească s-a decis că „acordarea concediului de odihnă se subsumează sintagmei „toate celelalte drepturi de care ar fi benefi ciat salariatul" din cuprinsul art. 80 alin. (1) C. muncii, ceea ce înseamnă că, la data reluării raporturilor de muncă, salariatul reintegrat este în măsură să ceară, iar angajatorul este obligat să îi acorde, în natură, numărul de zile de concediu aferent intervalului în care a fost nelegal concediat, tocmai pentru că, din cauza situaţiei particulare generate de reintegrare (dar, în primul rând, de împrejurarea concedierii), nu se mai poate aplica regula obişnuită a planificării, până la finalul anului anterior, a concediului de odihnă ce urmează a se acorda pe anul în curs (respectiv anul în care este solicitat a fi acordat în natură), dispoziţiile din art. 80 alin. (1) C. muncii

2219 Alexandru Ţiclea, *Tratat...op.cit.*, p. 586
2220 I.T. Ştefănescu, *Tratat... 2017,op.cit.*, p. 644.
2221 Nicolae Vocilescu, *Dreptul muncii....2007, op. cit.*, p. 113.
2222 Alexandru Ţiclea, *Tratat...op.cit.*, p. 590

reprezentând, în drept, o sancţionare a angajatorului pentru concedierea nelegal dispusă, cât timp se statuează acordarea drepturilor salariale şi a tuturor celorlalte drepturi de care ar fi benefi ciat salariatul, deşi, cu certitudine, munca nu a fost prestată (ceea ce reprezintă regula primirii drepturilor salariale sau care decurg din calitatea de salariat cum este şi cazul efectuării, în natură, a concediului de odihnă), însă această din urmă împrejurare, deşi reală, nu poate fi imputată salariatului".[2223]

Astfel, legiuitorul a stabilit modalitatea de programare a concediilor de odihnă şi termenul în care poate fi formulată cererea de concediu de odihnă. Alte formalităţi cu privire la efectuarea concediului de odihnă pot fi stabilite prin regulamentul intern sau alte reglementări interne ale angajatorului, evident cu respectarea drepturilor legale ale salariaţilor. „Nota de plecare în concediu de odihnă" nu este reglementată de legislaţie. În practica, există şi unităţi unde este folosită, reprezentând cererea salariatului pentru efectuarea concediului de odihnă.

În cazul în care programarea concediilor se face fracţionat, angajatorul este obligat (art. 148 alin. 5) să stabilească programarea astfel încât fiecare salariat să efectueze într-un an calendaristic cel puţin 10 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt.

Salariatul este obligat să efectueze în natură concediul de odihnă în perioada în care a fost programat, precizează art. 149, cu excepţia situaţiilor expres prevăzute de lege sau atunci când, din motive obiective, concediul nu poate fi efectuat.

În doctrină s-a menţionat că „programea efectivă şi concretă a concediilor de odihnă... nu poate fi contestastă la instanţele judecătoreşti deoarece se încadrează în atribuţiile fireşti, manageriale, care pot fi aprteciate ca discreţionare, ale angatorului."[2224]

Pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază, potrivit art. 150 alin. 1, de o indemnizaţie de concediu[2225], care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizaţiile şi sporurile cu caracter permanent cuvenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de muncă.

Indemnizaţia de concediu de odihnă reprezintă (art. 150 alin. 2) media zilnică a drepturilor salariale din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu, şi se plăteşte de către angajator cu cel puţin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu.

Ca natură juridică s-a arătat că indemnizatia de concediu „nu constituie o compensaţie sau o despăgubire, ci un substitut al drepturilor salariale..."[2226]

S-a menţionat că este evidentă lacună[2227] a Codului muncii care nu reglementează şi ce se întâmplă cu indemnizaţia primită de salariat când după efectuarea conecdiului de odihnă, contractul său încetează. S-a susţinut că nu este

---

[2223] Curtea Apel Bucureşti, secţia a VII-a pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia civilă nr. 1036 din 21 februarie 2017, în Revista română de dreptul muncii nr. 3/2017, p. 201

[2224] I.T. Ştefănescu, *Tratat... 2017, op.cit.*, p. 645

[2225] Dan Ţop, *Dreptul muncii - Dreptul securităţii sociale, op.cit*, p. 245

[2226] I.T. Ştefănescu, *Tratat... 2017, op.cit.*, p. 645

[2227] Alexandru Ţiclea, *Tratat...op.cit.*, p. 592

posibilă[2228] o asemenea restituire, dreptul la concediu neputâmd fi, ca şi obligaţia corelativă de plată, afectat de modalităţi, dar şi că restituirea s-a impune numai când contractul încetează din culpa sau iniţiativa salariatului.

S-a subliniat şi că în temeiul principiului îmbogăţirii fără justă cauză, angajatorul este îndreptăţit să pretindă restituirea, cu excepţia cazului în care a renunţat la acest drept prin convenţie[2229].

Concediul de odihnă poate fi întrerupt, prevede art. 151 alin. 1, la cererea salariatului, pentru motive obiective, iar angajatorul poate, conform art. 151 alin. 2, rechema salariatul din concediul de odihnă în caz de forţă majoră sau pentru interese urgente care impun prezenţa salariatului la locul de muncă[2230].

S-a menţionat că rechemarea din concediu, datorită impactului său, trebuie să se dispună în scris".[2231] În acest caz angajatorul are obligaţia de a suporta toate cheltuielile salariatului şi ale familiei sale, necesare în vederea revenirii[2232] la locul de muncă, precum şi eventualele prejudiciu suferite de acesta ca urmare a întreruperii concediului de odihnă.

Zile libere plătite[2233], care nu se includ în durata concediului de odihnă se acordă salariaţilor, potrivit art. 152 alin. 1, în cazul unor evenimente familiale deosebite[2234]. Acest lucru trebuie prevăzut în regulamentul intern, fiind necesar ca salariatul să facă o cerere prin care să solicite întreruperea concediului de odihnă şi totodată acordarea zilelor libere plătite pentru respectivul evenioment.

Evenimentele familiale deosebite şi numărul zilelor libere plătite sunt stabilite (art.152 alin. 2) prin lege, prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.

2.5. Alte concedii ale salariaţilor

Se pot acorda, potrivit legii şi alte tipuri de concedii salariaţilor: concedii fără plată, pentru formare profesională, în temeiul dreptului de asigurări sociale[2235] etc.

S-a menţionat că se acordă zile libere (concedii) de maximum 3 zile pentru recruţii şi rezerviştii voluntari chemaţi pentru clarificarea situaţiei militare[2236].

Pentru rezolvarea[2237] unor situaţii personale salariaţii au dreptul (art. 153 alin. 1) la concedii fără plată. Durata concediului fără plată se stabileşte prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.

2228 Liliana Zoleta Korosi, Alexandru Giuseppe Greceanu, *Restituirea indemnizaţiei pentru concediu de odihnă efectuat (I)*, în Revista română de dreptul muncii nr. 4/2004, p. 28-29

2229 Monica Gheroghe, *Dreptul individual al muncii, op.cit*, p. 340

2230 Dan Ţop, *Dreptul muncii - Dreptul securităţii sociale, op.cit*, p. 245

2231 I.T. Ştefănescu, *Tratat... 2917,op.cit.*, p. 647.

2232 Alexandru Ţiclea, *Tratat...op.cit.*, p. 598

2233 I.T. Ştefănescu, *Tratat... 2017, op.cit.*, p. 649

2234 Alexandru Ţiclea, *Tratat...op.cit.*, p. 599

2235 Monica Gheroghe, *Dreptul individual al muncii, op.cit*, p. 344

2236 I.T. Ştefănescu, *Tratat... 2017, op.cit.*, p. 649

2237 Dan Ţop, *Dreptul muncii - Dreptul securităţii sociale, op.cit*, p. 246

Salariaţii au dreptul, corespunzător art. 154 alin. 1, să beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesională. Concediile pentru formare profesională[2238] se pot acorda cu sau fără plată.

Concediile fără plată pentru formare profesională se acordă, potrivit art. 155 alin. 1 din Codul muncii, la solicitarea salariatului, pe perioada formării profesionale pe care salariatul o urmează din iniţiativa sa[2239]. Ele constituie o formă specială[2240] a concediilor fără plată, reglementate in detaliu.

Angajatorul poate, precizează art. 155 alin. 2, să respingă solicitarea salariatului numai dacă absenţa salariatului ar prejudicia grav desfăşurarea activităţii.

Cererea de concediu fără plată pentru formare profesională trebuie (art. 156 alin. 1) să fie înaintată angajatorului cu cel puţin o lună înainte de efectuarea acestuia şi trebuie să precizeze data de începere a stagiului de formare profesională, domeniul şi durata acestuia, precum şi denumirea instituţiei de formare profesională.

Efectuarea concediului fără plată pentru formare profesională se poate realiza, conform art. 156 alin. 2, şi fracţionat în cursul unui an calendaristic, pentru susţinerea examenelor de absolvire a unor forme de învăţământ sau pentru susţinerea examenelor de promovare în anul următor în cadrul instituţiilor de învăţământ superior.

Prin Legea nr. 12/2015, s-a dispus completarea art. 16 cu alin. 4 potrivit căruia concediile fără plată pentru formare profesională acordate în condiţiile art. 155 şi 156 din Codul muncii, constituie vechime în muncă.

În cazul în care angajatorul nu şi-a respectat obligaţia de a asigura pe cheltuiala sa participarea unui salariat la formare profesională în condiţiile prevăzute de lege, salariatul are dreptul, prevede art. 157 alin. 1, la un concediu pentru formare profesională, plătit de angajator, de până la 10 zile lucrătoare sau de până la 80 de ore.

Pe această perioadă care se stabileşte de comun acord cu angajatorul, indemnizaţia de concediu va fi stabilită conform art. 150, iar cererea de concediu plătit pentru formare profesională va fi înaintată angajatorului în condiţiile prevăzute la art. 156 alin. 1.

Durata concediului pentru formare profesională nu poate fi dedusă, prevede art. 158 din Codul muncii, din durata concediului de odihnă anual şi este asimilată unei perioade de muncă efectivă în ceea ce priveşte drepturile cuvenite salariatului, altele decât salariul.

[2238] I.T. Ştefănescu, *Tratat... 2017, op.cit.*, p. 652

[2239] Dan Ţop, *Dreptul muncii - Dreptul securităţii sociale, op.cit*, p. 246

[2240] Luminiţa Dimia, *op. cit.*, p.189

Capitolul VII
SALARIZAREA

1. Salariul – noţiune şi trăsături caracteristice

Salariul reprezintă, precizează art. 159 alin. 1 din Codul muncii, contraprestaţia muncii depuse de salariat în baza contractului individual de muncă.

Termenul de salariu[2241] provine din latinescul *salium*, ce reprezenta raţia lunară de sare acordată unui soldat din legiunile romane. În afară de salariu se mai utilizează şi alţi termeni[2242]: retribuţie, soldă, remuneraţie sau indemnizaţie.

Convenţia nr. 95 din anul 1949 asupra protecţiei salariului a Organizaţiei Internaţionale a Muncii, precizează în art. 1 că termenul de „salariu" semnifică, indiferent de denumirea sa şi de modul de calcul, „remuneraţia sau câştigurile susceptibile de a fi evaluate în bani, stabilite pe cale convenţională ori prin lege, care se acordă în virtutea unui contract de locaţiune a serviciilor, scris sau verbal, plătit de patron miorului pentru munca sa ori serviciile aduse".

S-a subliniat că „salarial reprezintă remuneraţia sau avantajele susceptibile de a fi evaluate în bani, plătite ca o contraprestaţie a efectuării muncii. Noţiunea de salariu are o accepţiune proprie în raporturile de muncă, ireductibil la normele fiscale'[2243].

Salariul constituie o categorie economică[2244] dar concomitent, şi una de factură juridică, fiind normală analiza sa în cadrul dreptului muncii..

În doctrină sunt analizate diferite categorii de salarii[2245], cum ar fi salariul nominal, adică salariul efectiv pentru munca prestată, salariul real, adică cantitarea de bunuri şi servicii ce pot fi dobândite cu salariul nominal.

Salariul este concomitent[2246] atât obiect cât şi cauză a contractului de muncă. Pentru munca prestată în baza contractului individual de muncă fiecare salariat are dreptul conform art. 159 alin. 2, la un salariu exprimat în bani. La stabilirea şi la acordarea salariului este interzisă (art. 159 alin. 3) orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenenţă naţională, rasă,

---

2241 A se vedea Alexandru Ţiclea, *Tratat... op.cit.*, p. 506.

2242 Ion Popa, *Drepturile băneşti ale magistraţilor-salariu sau indemnizaţie*, în Revista română de dreptul muncii, nr..2/2005, p. 73-80.

2243 Felicia Roşioru, *op.cit*, p. 396-397

2244 I.T. Ştefănescu, *Tratat... 2017, op. cit.*, p. 657

2245 Alexandru Ţiclea, *Tratat... op.cit.*, p. 509

2246 I.T. Ştefănescu, *Tratat... 2017, op. cit.*, p. 657

culoare, etnie, religie, opţiune politică, origine socială, handicap, situaţie sau responsabilitate familială, apartenenţă ori activitate sindicală.

Salariile se plătesc, potrivit art. 161, înaintea oricăror alte obligaţii băneşti ale angajatorilor.

Nivelurile salariale minime se stabilesc (art. 162 alin. 1) prin contractele colective de muncă aplicabile, iar salariul individual se stabileşte (art. 162 alin. 2) prin negocieri individuale între angajator şi salariat.

Sistemul de salarizare a personalului din autorităţile şi instituţiile publice finanţate integral sau în majoritate de la bugetul de stat, bugetul asigurărilor sociale de stat, bugetele locale şi bugetele fondurilor speciale se stabileşte, potrivit art. 162 alin. 3 din Codul muncii, prin lege, cu consultarea organizaţiilor sindicale reprezentative.

Salariul este, precizează art. 163 alin. 1, confidenţial, angajatorul având obligaţia de a lua măsurile necesare pentru asigurarea confidenţialităţii.

S-a spus că „în fapt confidenţialitatea salarilor este menită să îl protejeze tocmai pe angajator, în raport cu concurenţa. Nu salariaţii au nevoie de confidenţialitatea salarilor, ci angajatorul...de accea ar fi utilă reformularea art.163 alin.1 pentru a se consacra confidenţialitatea salarilor ca drept al angajatorului, nu ca o obligaţie a acestuia."[2247]

În scopul promovării intereselor şi apărării drepturilor salariaţilor, confidenţialitatea salariilor nu poate fi opusă (art. 163 alin. 2) sindicatelor sau, după caz, reprezentanţilor salariaţilor, în strictă legătură cu interesele acestora şi în relaţia lor directă cu angajatorul.

2. Elementele salariului

În doctrină s-a apreciat[2248] că salariul este un element al contractului de muncă, o parte componentă a obligaţiilor asumate de angajator şi a cauzei juridice a obligaţiei persoanei angajate; el constituie totalitatea drepturilor băneşti cuvenite pentru munca prestată.

S-a arătat că elementele principale care caracterizează salariul privesc faptul că el se stabileşte în bani, în mod nediscriminatoriu şi este confidenţial[2249].

Salariul cuprinde, corespunzător art. 160 din Codul muncii: salariul de bază, indemnizaţiile, sporurile, precum şi alte adaosuri.

Salariul de bază este partea principală a salariului total[2250], ce se cuvine fiecărui salariat, luând în considerare, de regulă, nivelul studiilor, calificarea şi pregătirea profesională, importanţa postului, caracteristicile sarcinilor şi competenţele profesionale.

El constituie nu numai partea fixă şi principală a salariului, ci şi un element de referinţă în raport cu care se calculează celelalte drepturi ale angajaţilor cum ar fi

2247 Raluca Dimitriu, *Prezenţa femeilor pe piaţa muncii,, art.cit.*, p. 24
2248 Alexandru Ţiclea, *Tratat... op.cit.*, p. 507.
2249 Felicia Roşioru, *op.cit*, p.397
2250 Sanda Ghimpu, Alex. Ţiclea, *Dreptul muncii, op.cit.*, p. 402.

de exemplu, diferitele indemnizaţii, sporuri, etc. De regulă, pentru aceeaşi funcţie/post salariul de bază[2251] este constant în timp.

Indemnizaţiile reprezintă sume plătite salariaţilor peste salariul de bază, cu scop. de a compensa cheltuielile pe care aceştia sunt nevoiţi a le efectua cu ocazia îndeplinirii unor sarcini de serviciu sau în alte condiţii de muncă, pentru compensarea cheltuielilor de transport sau pentru exercitarea unor funcţii de conducere, pentru delegare, detaşare, instalare, pentru personalul trimis în misiune permanentă în străinătate, etc.

Adaosurile (de exemplu, adaosul de acord; fondul de premiere etc.) şi sporurile la salariu (ca şi indemnizaţiile) formează partea variabilă a salariului pentru că se plătesc numai în raport cu performanţele individuale ale fiecărui salariat (rezultatele obţinute în muncă), pentru timpul în care munca este prestată în anumite condiţii deosebite sau speciale (pentru compensarea, pe această cale, a efortului depus în plus sau a riscului ridicat pe care îl presupune munca)[2252].

Adaosul reprezintă un element accesoriu şi variabil al salariului acordat de regulă în funcţie de performanţele salariatului[2253].

Sporul la salariul de bază[2254] reprezintă un element accesoriu şi variabil al salariului care se acordă în funcţie de condiţiile în care se prestează munca. Curtea Constituţională[2255] a decis că „drepturile salariate suplimentare, cum sunt primele, sporurile sau adaosurile prevăzute în actele normative, nu constituie drepturi fundamentale consacrate de Constituţie, care nu ar mai putea fi modificate sau chiar anulate".

În legătură cu sporul pentru titlul ştiinţific de doctor, trebuie precizate următoarele: „începând cu anul 2010, personalul din sectorul bugetar care obţine titlul ştiinţific de doctor şi îşi desfăşoară activitatea în domeniul în care a obţinut acest titlu nu mai poate beneficia de drepturi salariale suplimentare, acordate fie ca spor, fie ca majorare a salariului de bază... acest lucru creează o diferenţă de tratament juridic nejustijicată şi nerezonabilă între angajaţii care au obţinut titlul ştiinţific de doctor anterior datei de 31 decembrie 2009 şi cei care au obţinut titlul ulterior acestci date, în sensul că beneficiul sporului salarial aferent acestui titlu este acordat numai primei categorii de personal. Deşi ambele categorii de personal deţin titlul de doctor, sunt tratate diferit în privinţa recompensării efortulm psihic şi al calităţii superioare a muncii prestate"[2256].

Legea nr. 193/2016 pentru completarea Legii-cadru nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, precum şi pentru

---

[2251] I. Dumitru., *Valoarea de referinţă sectorială, prevăzută de lege, pentru stabilea indemnizaţiei magistraţilor şi a salariilor de bază pentru celelalte categorii de personal din organele autorităţii judecătoreşti*, în Dreptul nr. 6/2003, p. 142.

[2252] Alexandru Ţiclea, *Tratat... op.cit.*, p. 508.

[2253] R.Gidro, *op.cit.*, p. 253-254

[2254] I.T. Ştefănescu, *Tratat...2017, op.cit.*, p. 672

[2255] Decizia nr.414/2005, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 780 din 26 august 2005.

[2256] Verginia Vedinaş, Mihaela Duţă, Ioan Laurenţiu Vedinaş, *Sporul de salariu pentru titlul stiintific de doctor. Aspecte controversate. Propuneri de lege ferenda*, în Dreptul nr. 1/2015, p. 51-58

stabilirea unor măsuri fiscal-bugetare[2257] a stabilit în art. 19[1] că personalul care deţine titlul ştiinţific de doctor, indiferent de data obţinerii acestuia, beneficia de un spor de 15% din salariul de bază/solda funcţiei de bază/salariul funcţiei de bază/indemnizaţia de încadrare, dacă îndeplinea cumulativ următoarele condiţii:

a) îşi desfăşoară activitatea în domeniul pentru care posedă titlul ştiinţific sau conducătorul instituţiei apreciază că pregătirea doctorală este utilă compartimentului în care îşi desfăşoară activitatea persoana respectivă;

b) nu a beneficiat de acordarea acestui spor sau nu i-a fost introdus în salariul de bază, potrivit reglementărilor legale anterioare, ca sumă compensatorie.

Prin Legea nr. 153/2017 privind salarizarea personalului platit din fonduri publice[2258], conform art. 14 alin. 1, personalul care deţine titlul ştiinţific de doctor beneficiază de o indemnizaţie lunară pentru titlul ştiinţific de doctor în cuantum de 50% din nivelul salariului de bază minim brut pe ţară garantat în plată, dacă îşi desfăşoară activitatea în domeniul pentru care deţine titlul.

În doctrină s-a menţionat că „sporurile nu sunt bonus-uri (recompense, gratificaţii). Ele constituie un factor compensatoriu pentru anumite condiţii de muncă sau pentru întrunirea de către cei în cauză a unor cerinţe speciale, profesionale sau de vechime în muncă care conferă eficacitate sporită muncii"[2259] Sporurile se acordă numai la locurile de muncă unde nu sunt cuprinse în salariul de bază.

Sporurile pot fi legale sau convenţionale. Sporurile legale sunt acele sporuri pe care angajatorul are obligaţia să le acorde în baza legii (sporul pentru munca suplimentară, sporul pentru muncă în zilele de repaus săptămânal, sporul pentru munca în zilele de sărbătoare legală, sporul pentru munca de noapte, sporul de risc de 25% din salariul de bază pentru personalul silvic[2260] etc.).

Sporurile convenţionale sunt acele sporuri pe care angajatorul are obligaţia să le acorde dacă au fost negociate şi inserate în contractul individual de muncă sau în contractul colectiv de muncă aplicabil (sporul pentru vechimea în muncă, sporul pentru stabilitate etc.).

La nivel de ramură se pot negocia[2261] prin contractul colectiv de muncă, diferite categorii de sporuri (spor de izolare, spor pentru folosirea unei limbi străine, dacă această nu este cuprinsă în obligaţiile postului etc.).

Salariaţii pot beneficia şi de alte venituri, precum:

Recompensele şi premiile de orice fel. Pot fi acordate premii, în temeiului contractului de muncă, pentru anii în care beneficiarii acestor venituri au fost salariaţii unităţii plătitoare chiar dacă la momentul plăţii acestor bonificaţii nu mai au calitatea de salariat. S-a spus că „premiile nu au de regulă un regim prestabilit,

---

[2257] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 876 din 2 noiembrie 2016

[2258] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 492 din 28 iunie 2017

[2259] I.T. Ştefănescu, *Tratat...op.cit.*, p. 622

[2260] Gabriela Cristina Frenţiu, *Consideraţii referitoare la dreptul personalului silvic la plata sporului de risc*, în Dreptul nr. 7/2014, p. 147-150

[2261] Dan Ţop, *Tratat...op.cit.*, p. 370.

constant şi obligatoriu, dacă nu sunt stabilite ca atare prin contracte colective sau individuale de muncă"[2262]

Salariul de merit[2263] constituie o majorare a salariului de bază brut lunar, acordată de o autoritate sau instituţie publică pentru merite deosebite.

Tichetele de masă. În completarea[2264] drepturilor salariale a fost adoptată Legea nr. 142/1998[2265] privind acordarea tichetelor de masă, potrivit căreia, salariaţii pot primi (deci nu are o obligaţie legală conform art. 1 alin. 1 din lege) o alocaţie individuală de hrană, acordată sub forma tichetelor de masă, suportată integral, pe costuri, de către angajator.

Pe baza criteriilor stabilite de Legea nr. 142/1998 privind acordarea tichetelor de masă, se stabilesc[2266] clauze concrete privind tichetele de masă (în funcţie de resursele financiare) prin contractele colective de muncă. Prin Ordonanţa de Urgenţă nr. 121/2011 pentru modificarea şi completarea unor acte normative[2267] s-a renunţat la indexarea semestrial cu indicele preţurilor de consum, înregistrat la mărfurile alimentare a tichetelor de masă.

Tichetele de masă se distribuie lunar, în ultima decadă a fiecărei luni, pentru luna următoare. Salariatul poate utiliza, lunar, un număr de tichete cel mult egal cu numărul de zile în care este prezent la lucru în unitate. Tichetele pot fi utilizate numai pentru achitarea mesei sau pentru achiziţionarea de produse alimentare, într-o zi, salariat. poate utiliza maximum două tichete de masă. Tichetele de masă pot fi utilizate în unităţi de alimentaţie publică, cantine-restaurant, bufete, cu care unităţile emitente au contractat prestarea serviciilor respective.

În doctrină[2268] s-a subliniat însă că tichetele de masă, având caracter alimentar, odată acordate de către angajator, trebuie să fie eliberate salariaţilor pentru perioadele lucrate efectiv. Dacă unii dintre salariaţi au săvârşit abateri disciplinare, li se pot aplica, potrivit legii, sancţiuni disciplinare – inclusiv diminuarea salariului – fără a le putea fi afectat – dacă au muncit efectiv – dreptul de a primi tichetele de masă (neexistând o normă legală expresă în acest sens).

Tichetele de masă se acordă în funcţie de numărul de zile lucrătoare în care salariatul este prezent la lucru în unitate şi nu în funcţie de numărul de ore lucrate, aşadar, salariatul nu beneficiază de tichete de masă în zilele în care i se acordă timp liber în compensarea muncii prestate suplimentar.

Angajatorii nu sunt obligaţi să acorde tichete cu această valoare maximă, ci doar să se încadreze în ea, de exemplu Legea nr. 218/2016 pentru modificarea art. 3 alin. 1 din Legea nr. 142/1998 privind acordarea tichetelor de masă[2269], valoarea nominală maximă a unui tichet de masă a fost stabilită la suma de 15 lei, un

[2262] I.T. Ştefănescu, *Tratat...2017, op.cit.*, p. 673
[2263] Monica Gheroghe, *Dreptul individual al muncii, op.cit*, p. 351
[2264] Nicolae Voiculescu, *Dreptul muncii..., op. cit.*, p. 130.
[2265] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 260 din 13 iulie 1998.
[2266] Dan Ţop, *Tratat...op.cit.*, p. 388.
[2267] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 931 din 29 decembrie 2011.
[2268] I.T. Ştefănescu, *Tratat... 2014, op. cit.*, p. 658.
[2269] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 931 din 18 noiembrie 2016

angajator poate să acorde tichete cu o valoare nominală de 13 lei - lucru perfect legal din moment ce suma nu depăşeşte 15 lei.

Ordinul Ministrului Muncii şi Justiţiei Sociale nr. 1618/2018 pentru stabilirea valorii nominale indexate a unui tichet de masă pentru semestrul I al anului 2018[2270] a stabilit că începând cu luna mai 2018, valoarea nominală a unui tichet de masă nu poate depăşii cuantumul de 15,18 lei.

Cu privire la acordarea tichetelor de masă pentru personalul plătit din fonduri publice, în practica judecătorească s-a stabilit că „existenţa dreptului la acordarea de tichetelor de masă nu poate fi negată din cauza lipsei fondurilor băneşti alocate. Nu se poate accepta ca un drept prevăzut de lege să devină doar o obligaţie lipsită de conţinut, la buna dispoziţie a ordonatorului de credite, ajungându-se ca un drept patrimonial recunoscut să fie lipsit de substanţa sa. De asemenea, se impune actualizarea contravalorii tichetelor de masă, întrucât ca urmare a devalorizări sumelor datorate, se impune acoperirea prejudiciului efectiv suportat..."[2271]

S-a subliniat că „eventualele norme legale, limitative cuprinse în legea anuală a bugetului de stat referitoare la acordarea tichetelor de masă în autorităţile şi instituţiile publice nu au caracter neconstituţional, nu încalcă eagalitatea în drepturi..."[2272]

Legea nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice[2273] a dispus abrogarea prevederilor din Legea nr. 142/1998 referitoare la acordarea tichetelor de masă salariaţilor din sectorul bugetar, dispoziţie de care beneficiaa oricum, în practică, puţine persoane angajate la stat. Totuşi, eliminarea tichetelor de masă ar urma să fie compensată cu acordarea unei indemnizaţii de hrană lunar, din decembrie 2018, într-un cuantum reprezentând a 12-a parte din două salarii de bază minime brute pe ţară garantate în plată[2274].

Prin Legea nr. 291/2013 pentru modificarea Legii nr. 142/1998 privind acordarea tichetelor de masă[2275], intrată în vigoare la 13 februarie 2014, angajatorii puteau opta să distribuie angajatilor fie tichete pe suport hartie, fie tichete în format electronic, sub forma unui „portofel electronic", un suport asemănător cardului bancar alimentat de emitenţi. Conform art. 1 alin. 4, tichetele în format electronic sunt bonuri de valoare pe suport electronic, destinate exclusiv acordării alocaţiei individuale de hrană, emiterea acestor tichete se poate face numai de unităţile autorizate de Ministerul Finanţelor Publice.

[2270] Publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 412 din 15 mai 2018

[2271] Curtea de Apel Craiova, Secţia contencios administrativ şi fiscal, decizia civilă nr. 1395/2013 (nepublicată)

[2272] I. T. Ştefănescu, *Tratat... 2017, op. cit.*, p. 707

[2273] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 492 din 28 iunie 2017

[2274] Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 91/2017 pentru modificarea şi completarea Legii-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, publicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 978 din 8 decembrie 2017.

[2275] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 701 din 15 noiembrie 2013

Hotărârea Guvernului nr. 23/2015 pentru aprobarea Normelor de aplicare a Legii nr. 142/1998 privind acordarea tichetelor de masă[2276] prevede în art.13 că salariatii vor beneficia, lunar, de un număr de tichete de masă cel mult egal cu numărul de zile în care sunt prezenţi la lucru în unitatea angajatorului. În cazul salariaţilor a căror durată zilnică a timpului de muncă este mai mare de opt ore - în regim de tură, numărul de zile pentru care se vor acorda tichete de masă se va determina prin împărţirea numărului de ore în care salariatul a fost prezent la lucru în unitatea angajatorului, la durata normală a timpului de muncă de opt ore. Fracţiile rezultate din calcul se vor considera zi de prezenţă la lucru. În cazul în care salariatul va utiliza într-o lună, un număr de tichete de masă mai mare decât numărul de zile lucrate, iar angajatorul nu a încasat de la salariat contravaloarea tichetelor utilizate şi necuvenite, angajatorul va acorda acestuia pentru luna următoare un număr de tichete de masă egal cu numărul de zile lucrătoare, diminuat cu numărul de tichete acordate pentru luna anterioară şi necuvenite.

Potrivit art. 8 alin. 2 din Norme, „tichetul de masă are valabilitate în anul calendaristic în care a fost emis, cu excepţia tichetului emis în perioada 1 noiembrie-31 decembrie, care poate fi utilizat până la data de 31 decembrie a anului următor".

Nu beneficiau de prevederile de mai sus, salariaţii care, potrivit unor dispoziţii legale, au dreptul la masă gratuită, la diurnă, la indemnizaţie sau la alocaţie de hrană (art. 34) În cazul cumulului de funcţii, prevede art. 35, tichetele de masă pot fi acordate numai de către angajatorii unde salariaţii în cauză îşi au funcţia de bază, potrivit legii.

Angajatorii au obligaţia de a aduce lunar la cunoştinţa salariaţilor data alimentării şi valoarea[2277] tichetelor de masă transferate pe suportul electronic.

Tichetele de creşă se acordă, potrivit Legii nr. 193/2006[2278], angajaţilor care nu beneficiază de concediul şi de indemnizaţia acordate pentru creşterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv de până la 3 ani în cazul copilului cu handicap. Suma individuală acordată pentru creşterea copilului până la împlinirea vârstei de 3 ani sub forma tichetelor de creşă se asigură integral din costuri de către angajator. Ordonanţa de Urgenţă nr. 121/2011 pentru modificarea şi completarea unor acte normative a prevăzut o limitare a cheltuielilor cu indexarea semestrială a tichetului de creşă, deoarece s-a renunţat la indexarea semestrial cu indicele preţurilor de consum, înregistrat la mărfurile alimentare a tichetelor de masă.

Tichetele de creşă „se acordă salariaţilor din cadrul unităţilor prevăzute la art. 1 din lege, numai în limita bugetului disponibil"[2279]

[2276] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 54 din 22 ianuarie 2015

[2277] Legea nr. 218/2016 pentru modificarea art. 3 alin. (1) din Legea nr. 142/1998 privind acordarea tichetelor de masă, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 931 din 18 noiembrie 2016 prevede că „valoarea nominală a unui tichet de masă nu poate depăşi suma de 15 lei..."

[2278] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 446 din 23 mai 2006.

[2279] I.T. Ştefănescu, *Tratat... 2017, op. cit.*, p. 709

Angajaţii cere beneficiază de tichete de creşă pot beneficia şi de tichete cadou[2280]

Tichetele cadou. Acelaşi act normativ, Legea 193/2006, prevede că societăţile comerciale, regiile autonome, societăţile şi companiile naţionale, instituţiile din sectorul bugetar, unităţile cooperatiste, celelalte persoane juridice, precum şi persoanele fizice care încadrează personal pe bază de contract individual de muncă pot utiliza bilete de valoare sub forma tichetelor cadou.

Tichetele cadou se pot utiliza pentru campanii de marketing, studiul pieţei, promovarea pe pieţe existente sau noi, pentru protocol, pentru cheltuielile de reclamă şi publicitate, precum şi pentru cheltuieli sociale.

Tichetele (voucherele) de vacanţă[2281]. Salariaţii pot primi titluri nominative sub formă de tichet de vacanţă, acesta reprezintă un titlu de valoare finanţat solidar de către angajator şi salariat.

În Europa, Franţa este ţara iniţiatoare a sistemului cecurilor de vacanţă, care funcţionează din anul 1982. După modelul francez, Ungaria a preluat acest sistem sub forma cecurilor de odihnă, care au fost introduse în ianuarie 1998. Conform unei hotărâri a Guvernului din această ţară, începând cu 1 ianuarie 1998 fiecare cetăţean are dreptul la un cec de odihnă de 50.000 de forinţi scutit integral de plata impozitelor şi taxelor.

În România, tichetele de vacanţă pot fi folosite[2282] numai pentru achitarea contravalorii serviciilor achiziţionate şi prestate pe teritoriul României, în structuri de primire turistice clasificate la categoria 1-3 stele cu funcţiuni de cazare, alimentaţie publică, tratament balnear agrement, de transport, pentru activităţi sportive şi culturale cu care unităţile emitente au contractat prestarea serviciilor respective.

În cazul cumului de funcţii tichetele în discuţie pot fi acordate numai de către angajatorul unde se exercită funcţia de bază[2283].

Referitor la tichetele de vacanţă ICCJ a decis prin Decizia nr. 39/2017 privind examinarea sesizării formulate de Curtea de Apel Bacău - Secţia I civilă cu privire la dezlegarea unei chestiuni de drept că „în interpretarea şi aplicarea dispoziţiilor art. 1 alin. 2 din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 8/2009, astfel cum a fost aprobată cu modificări şi completări prin Legea nr. 94/2014, raportat la dispoziţiile art. 15 alin. 2 din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 80/2010, aprobată prin Legea nr. 283/2011, art. 9 din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 84/2012, aprobată prin Legea nr. 36/2014 şi art. 5 din Ordonanţa Guvernului nr. 29/2013, aprobată prin Legea nr. 168/2014, dreptul la plata tichetelor/voucherelor de vacanţă

[2280] Alexandru Ţiclea, *Tratat... op.cit.*, p. 495
[2281] I.T. Ştefănescu, *Tratat... 2017, op. cit.*, p. 710
[2282] Dan Ţop, *Consideraţii teoretice privind acordarea tichetelor de vacanţă,* în Revista de drept comercial nr.9/2009.
[2283] Alexandru Ţiclea, *Tratat...: op.cit.*, p. 497

este condiţionat de alocările bugetare prevăzute cu această destinaţie în bugetul de stat sau, după caz, în bugetele locale ale instituţiilor publice"[2284].

3. Salariul de bază minim brut pe ţară garantat în plată

Stabilirea unui salariu minim, conform cu obiectivele Convenţiei Organizaţiei Internaţionale a muncii nr. 131/1970 privind fixarea salariilor minime[2285], este justificată de necesitatea asigurării unui minim vital, protejarea puterii de cumpărare şi pentru a controla efectele salariului minim asupra scării salariilor. El se determină pe bază de buget-tip, precum şi pe baza evoluţiei costului vieţii[2286].

În doctrină s-a spus că „Guvernul este competent ca după consultarea sindicatelor şi a patronatelor să stabilească salariul de bază minim brut pe ţară garantat în plată"[2287]

Salariul de bază minim brut pe ţară garantat în plată[2288], corespunzător programului normal de muncă, se stabileşte, precizează art. 164 alin. 1 din Codul muncii, prin hotărâre a Guvernului, după consultarea sindicatelor şi a patronatelor.

Potrivit Hotărârii Guvernului nr. 1091/2014 pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe ţară garantat în plată[2289] începând cu data de 1 ianuarie 2015, salariul de bază minim brut pe ţară garantat în plată s-a stabilit la 975 lei lunar, pentru un program complet de lucru de 168,667 de ore în medie pe lună în anul 2015, reprezentând 5,781 lei/oră, iar de la data de 1 iulie 2015, salariul de bază minim brut pe ţară garantat în plată s-a stabilit la 1.050 lei lunar, pentru un program complet de lucru de 168,667 de ore în medie pe lună în anul 2015, reprezentând 6,225 lei/oră.

Prin Hotărârea Guvernului nr. 1.017/2015[2290], începând cu data de 1 mai 2016, salariul de bază minim brut pe ţară garantat în plată s-a stabilit la 1.250 lei lunar, pentru un program complet de lucru de 169,333 ore în medie pe lună în anul 2016, reprezentând 7,382 lei/oră. Începând cu data de 1 februarie 2017 salariul de bază minim brut pe ţară garantat în plată, sumă stabilită în bani care nu include sporuri şi alte adaosuri, se stabileşte la 1.450 lei lunar[2291], pentru un program complet de lucru de 166,00 ore, în medie, pe lună, în anul 2017, reprezentând 8,735 lei/oră. Hotărârii Guvernului nr. 846/2017 pentru stabilirea salariului minim brut pe ţară garantat în plată[2292] a stabilit că „începând cu data de 1 ianuarie 2018, salariul de bază minim brut pe ţară garantat în plată, sumă stabilită în bani care nu include

[2284] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 615 din 31 iulie 2017
[2285] Ratificată de România încă din anul 1975.
[2286] N. Voiculescu, *Dreptul muncii....2007, op. cit.*, p. 133.
[2287] I. T. Ştefănescu, *Tratat... 2017, op. cit.*, p. 686
[2288] Alexandru Ţiclea, *Tratat... op.cit.*, p. 514
[2289] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 902 din 11 decembrie 2014.
[2290] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 987 din 31 decembrie 2015
[2291] Hotărârea nr. 1/2017 pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe ţară garantat în plată, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 15 din 6 ianuarie 2017
[2292] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 950 din 29 noiembrie 2017

sporuri şi alte adaosuri, se stabileşte la 1.900 lei lunar, pentru un program complet de lucru de 166,666 ore, în medie, pe lună, în anul 2018, reprezentând 11,40 lei/oră".

În cazul în care programul normal de muncă este, potrivit legii, mai mic de 8 ore zilnic, salariul de bază minim brut orar se calculează prin raportarea salariului de bază minim brut pe ţară la numărul mediu de ore lunar potrivit programului legal de lucru aprobat.

În practica judecătorească s-a decis că „salariul de bază acordat de angajator nu se calculează pornind de la salariul de bază minim brut pe ţară garantat in plată, el are o formulă proprie de calcul, iar dispoziţiile legale impun doar obligaţia de a nu fi sub nivelul salariului de bază minim brut pe ţară garantat in plată. Pentru calculul salariului de bază corespunzător fiecărei clase de salarizare, nu se porneşte de la salariul de bază minim brut garantat in plată, ci de la un salariu corespunzător clasei 1 de salarizare (salariu convenit de partenerii sociali la un anumit cuantum). În consecinţă, dispoziţiile art. 164 alin. (2) C. muncii nu impun obligaţia angajatorului ca in formula de calcul să se pornească de la salariul de bază minim brut pe ţară, ci doar obligaţia ca rezultatul, in urma aplicării formulei de calcul, să nu fie sub salariul minim brut pe ţară".[2293]

Angajatorul nu poate negocia şi stabili, prevede expres art. 164 alin. 2, salarii de bază prin contractul individual de muncă sub salariul de bază minim brut orar pe ţară.

Angajatorul este obligat (art. 164 alin. 3) să garanteze în plată un salariu brut lunar cel puţin egal cu salariul de bază minim brut pe ţară. Aceste dispoziţii se aplică[2294] şi în cazul în care salariatul este prezent la lucru, în cadrul programului, dar nu poate să îşi desfăşoare activitatea din motive neimputabile acestuia, cu excepţia grevei.

Salariul de bază minim brut pe ţară garantat în plată este adus la cunoştinţa salariaţilor prin grija angajatorului (art. 164 alin. 4).

Pentru salariaţii cărora angajatorul, conform contractului colectiv sau individual de muncă, le asigură hrană, cazare sau alte facilităţi, suma în bani cuvenită pentru munca prestată, prevede art. 165 din Codul muncii, nu poate fi mai mică decât salariul minim brut pe ţară prevăzut de lege.

4. Plata salariului

Salariul se plăteşte conform art. 166 alin. 1, în bani cel puţin o dată pe lună, la data stabilită în contractul individual de muncă, în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în regulamentul intern, după caz.

În literatura de specialitate s-a menţionat că „art. 159 alin. 2 C. muncii constituie o limitare nejustificată, care nu dă libertatea părţilor, ca pe baza acordului lor, să încheie înţelegeri privind acordarea unor sume cu titlu de avans la

[2293] Curtea de Apel Craiova, secţia I civilă, decizie nr. 331/2018 din 29 ianuarie 2018, în Revista română de dreptul muncii, nr. 2/2018, p. 241

[2294] Luminiţa Dima, *op.cit.*, p. 204

salariu... ar trebui să se permită plata salariului, lunar, aşa cum părţile doresc, acceptându-se avansul lunar la salariu, fie la iniţiativa angajatorului, fie la cererea salariatului"[2295]

După cum s-a menţionat în doctrină „neplata salariilor motivată de lipsa fondurilor, nu este admisibilă...o astfel de abordare fiind în afara legii"[2296]. S-a spus că în caz de nerespectare a obligaţiei plăţii salariului, „salariatul interesat este îndreptăţit să solicite instanţei obligarea angajatorului la plata drepturilor salariale, putându-se înfiinţa chiar poprirea în condiţiile statornicite de Codul de procedură civilă"[2297]

Plata salariului[2298] se poate efectua (art. 166 alin. 2) prin virament într-un cont bancar. Plata în natură a unei părţi din salariu, este posibilă, potrivit art. 166 alin. 3, numai dacă este prevăzută expres în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în contractul individual de muncă.

Întârzierea[2299] nejustificată a plăţii salariului sau neplata acestuia poate determina, precizează art. 166 alin. 4, obligarea angajatorului la plata de daune-interese pentru repararea prejudiciului produs salariatului.

Salariul se plăteşte (art. 167 alin. 1), direct titularului sau persoanei împuternicite de acesta.

În caz de deces al salariatului, drepturile salariale datorate până la data decesului sunt plătite (art. 167 alin. 2), în ordine, soţului supravieţuitor, copiilor majori ai defunctului sau părinţilor acestuia.

Dacă nu există niciuna dintre aceste categorii de persoane, drepturile salariale sunt plătite altor moştenitori, în condiţiile dreptului comun.

Plata salariului se dovedeşte, arată art. 168 alin. 1, prin semnarea statelor de plată, precum şi prin orice alte documente justificative care demonstrează efectuarea plăţii către salariatul îndreptăţit.

Dacă plata se efectuează către un mandatar al salariatului, mandatul trebuie să fie în formă scrisă[2300]

Curtea Constituţională[2301] a reţinut ca textul de lege nu creează o situaţie discriminatorie sau favorizată vreuneia dintre părţile contractului de muncă. Această cerinţă prevăzută de textul criticat nu vine decât să contribuie la protejarea siguranţei raporturilor juridice dintre salariaţi şi angajatori.

De asemenea, nu este împiedicată nici exercitarea dreptului la apărare al angajatorului, întrucât acesta este cel care deţine documentele justificative prevăzute de textul de lege criticat, fiind necesară şi firească obligaţia acestuia de a prezenta aceste probe.

2295 Monica Gheorghe, *Propuneri de flexibilizare...art.cit*, p. 27
2296 I.T. Ştefănescu, *Tratat... 2017, op. cit.*, p. 696
2297 Alexandru Ţiclea, *Tratat... op.cit.*, p. 544
2298 I.T. Ştefănescu, *Tratat... 2017, op. cit.*, p. 697
2299 Alexandru Ţiclea, *Tratat... op.cit.*, p. 544
2300 Septimiu Panainte, *Dreptul individual al muncii, op.cit*, p.226
2301 Decizia nr. 882 din 25 octombrie 2012, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 853 din 18 decembrie 2012.

Angajatorul stabileşte rubricile statului de salarii respectând conţinutul minimal obligatoriu stabilit de OMEF 3512/2008.

Ca urmare, în statul de salarii se poate adaugă o rubrica pentru zile libere plătite în baza contractului colectiv de muncă aplicabil.

Statele de plată, precum şi celelalte documente justificative se păstrează şi se arhivează (art. 168 alin. 2) de către angajator în aceleaşi condiţii şi termene ca în cazul actelor contabile, conform legii.

Nicio reţinere din salariu nu poate fi operată, prevede art. 169 alin. 1, în afara cazurilor şi condiţiilor prevăzute de lege. Reţinerile din salariu se fac conform Codului fiscal „cu titlu de impozit şi de contribuţii"[2302]

Reţinerile cu titlu de daune cauzate angajatorului nu pot fi efectuate (art. 169 alin. 2) decât dacă datoria salariatului este scadentă, lichidă şi exigibilă şi a fost constatată ca atare printr-o hotărâre judecătorească definitivă şi irevocabilă[2303].

În cazul pluralităţii de creditori ai salariatului va fi respectată, corespunzător art. 169 alin. 3, următoarea ordine:

a) obligaţiile de întreţinere, conform Codului familiei;
b) contribuţiile şi impozitele datorate către stat;
c) daunele cauzate proprietăţii publice prin fapte ilicite;
d) acoperirea altor datorii.

Reţinerile din salariu cumulate nu pot depăşi (art.169 alin. 4), în fiecare lună jumătate din salariul net.

Acceptarea fără rezerve a unei părţi din drepturile salariale sau semnarea actelor de plată în astfel de situaţii nu poate avea semnificaţia[2304], precizează art. 170 din Codul muncii, unei renunţări din partea salariatului la drepturile salariale ce i se cuvin în integralitatea lor, potrivit dispoziţiilor legale sau contractuale.

Dreptul la acţiune cu privire la drepturile salariale, precum şi cu privire la daunele rezultate din neexecutarea în totalitate sau în parte a obligaţiilor privind plata salariilor se prescrie (art. 171 alin. 1) în termen de 3 ani de la data la care drepturile respective erau datorate.

Termenul de prescripţie este întrerupt, precizează art. 171 alin. 2, în cazul în care intervine o recunoaştere din partea debitorului cu privire la drepturile salariale sau derivând din plata salariului.

5. Fondul de garantare pentru plata creanţelor salariale

Intrarea în vigoare a Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, a introdus obligativitatea[2305] reglementării în legislaţia naţională a modalităţilor de protecţie a salariaţilor în caz de insolvabilitate a angajatorului prin constituirea unui „Fond de

2302 A se vedea pe larg I.T. Ştefănescu, *Tratat... 2017, op. cit.*, pp. 699-701
2303 Dan Ţop, *Dreptul muncii - Dreptul securităţii sociale, op.cit*, p. 252
2304 I.T. Ştefănescu, *Tratat... 2017, op. cit.*, p.700
2305 D. Ţop, *Tratat ... op. cit., p.* 381.

garantare pentru plata creanțelor salariale" înțeles ca o concretizare[2306] a obligației acestora de a-și asigura proprii salariați contra riscului de neplata a sumelor ce le sunt datorate în executarea contractului de munca sau ca urmare a încetării acestuia.

Astfel, constituirea și utilizarea fondului de garantare pentru plata creanțelor salariale se vor reglementa, prevede art. 172 din Codul muncii, prin lege specială.

În literatura juridică[2307] s-a arătat că fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale constituie un ansamblu de măsuri legale luate în vederea evitării ca salariații unei întreprinderi să nu fie privați de mijloace de existență atunci când angajatorul nu mai este în măsură să asigure plata salariilor pe motiv de insolvabilitate.

S-a mai arătat și că „în cazul în care se deschide procedura insolvenței angajatorului, iar activul acestuia nu ajunge pentru plata salariilor, salariații au dreptul să obțină drepturile salariale aferente a 3 luni..." [2308]

Prevederile Legii nr. 200/2006[2309], privind constituirea și utilizarea Fondului de garantare pentru plata creanțelor salariale, reglementează condițiile privind constituirea, gestionarea, utilizarea și controlul Fondului de garantare pentru plata creanțelor salariale și transpune Directiva Consiliului nr. 80/987/CEE privind apropierea legislațiilor statelor membre referitoare la protecția salariaților în cazul insolvabilității angajatorului[2310], care se aplică tuturor lucrătorilor salariați[2311], indiferent de durata contractului sau raporturilor de muncă (art. 2 alin. 3).

Înainte de a fi prevăzut de dreptul comunitar, acest fond a apărut[2312] în țările Europei occidentale, cu scopul de a oferi o soluție lucrătorilor care nu își putea primi salariile din cauza insolvenței patronilor, mai întâi în Belgia, unde salariatul beneficiază de un privilegiu asupra tuturor bunurilor mobile ale angajatorului pentru plata creanjei salariale, apoi în Olanda, Suedia, țările nordice, Franța, unde salariații au un privilegiu general, prevăzut de codul civil, care vizează ansamblul bunurilor mobile, și dacă este cazul, imobile ale angajatorului și Luxemburg, unde, de asemenea, salariatul se bucură de un superprivilegiu care se exercită înaintea oricărui alt creditor privilegiat[2313].

În această materie, Organizația Internațională a Muncii a adoptat Convenția nr. 173/1992 privind protecția creanțelor lucrătorilor în caz de insolvabilitate a celui

---

2306 Nicolae Voiculescu, *Norme noi în dreptul comunitar al munci și impactul lor asupra legislației autohtone*, în Revista română de dreptul muncii, nr. 2/2009, p. 11-23

2307 Costel Gâlcă, *Îndrumar de drept social român și european*, Editura Rosetti, Bucureaști, 2005, p. 186.

2308 Felicia Roșioru, *op.cit*, p.409

2309 Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I nr. 453 din 25 mai 2006.

2310 Publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) nr. L 283 din 28 octombrie 1980, cu modificările aduse prin Directiva Parlamentului European și a Consiliului nr. 2002/74/CE, publicată în Jurnalul Oficial nr. L 270 din 8 octombrie 2002.

2311 I.T. Ștefănescu, *Regimul creanțelor salariale în cazul insolvenței angajatorului*, în Dreptul nr. 10/2006, p. 47-54.

2312 Alexandru Țiclea, *Tratat de dreptul muncii, op. cit*, p. 558.

2313 O Ținca, *Drept social comunitar. Drept comparat. Legislație română*, Editura Lumina Lex, București, 2005, p.185.

care angajează, neratificată[2314] de România, care face însă distincţia între protecţia acestor creanţe pe calea unui privilegiu (creanţe protejate) şi cea printr-o instituţie de garanţie.

Din Fondul de garantare se asigură plata creanţelor salariale[2315] ce rezultă din contractele individuale de muncă şi din contractele colective de muncă încheiate de salariaţi cu angajatorii împotriva cărora au fost pronunţate hotărâri judecătoreşti definitive de deschidere a procedurii insolvenţei şi faţă de care a fost dispusă măsura ridicării totale sau parţiale a dreptului de administrare, denumiţi angajatori în stare de insolvenţă.

Constituirea, gestionarea şi utilizarea Fondului de garantare are la bază următoarele principii[2316]: a) principiul contributivităţii[2317], conform căruia Fondul de garantare se constituie prin distribuirea din contribuţia asiguratorie pentru muncă datorată de angajatori la bugetul de stat a cotei prevăzute la art. 220^6 alin. (4) lit. a) din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal[2318], cu modificările şi completările ulterioare. Reglementarea iniţială prevedea că Fondul de garantare se constituia pe baza contribuţiilor datorate de angajator; b) principiul obligativităţii, potrivit căruia angajatorii aveau, conform legii, obligaţia de a participa la constituirea Fondului de garantare a fost modificat[2319], astfel că angajatorii au, conform legii, obligaţia de a participa la constituirea Fondului de garantare, prin plata contribuţiei asiguratorie pentru muncă prevăzute la art. 220^3 din Legea nr. 227/2015, cu modificările şi completările ulterioare ; c) principiul repartiţiei, pe baza căruia fondul realizat se redistribuie pentru plata drepturilor salariale datorate de angajatorii în stare de insolvenţă; d) universalitatea obligaţiei de plată a creanţelor salariale, indiferent de îndeplinirea sau neîndeplinirea obligaţiei de contribuţie a angajatorilor; e) Fondul de garantare este independent de resursele gestionate de instituţia de administrare; f) Fondul de garantare nu poate face obiectul măsurilor asigurătorii sau al executării silite.

Resursele financiare ale Fondului de garantare se constituie din[2320]: a) sumele care se distribuie Fondului de garantare, conform art. 220^6 alin. 4 lit. a din Legea nr. 227/2015, cu modificările şi completările ulterioare, din contribuţia asiguratorie pentru muncă[2321]; b) venituri reprezentând dobânzi, majorări de întârziere pentru neachitarea în termenul de plată a contribuţiei la Fondul de garantare, precum şi din alte sume provenite din surse admise de lege; c) sume provenite din recuperarea

---

[2314] I.T.Ştefănescu, *Tratat... 2014, op.cit.*, p. 654

[2315] Creanţele salariale sunt drepturile salariale şi alte drepturi băneşti datorate şi neplătite salariatului, care au fost stabilite în contractul individual de muncă şi/sau în contractul colectiv de muncă.

[2316] I.T. Ştefănescu, *Tratat... 2017, op. cit.*, p. 702

[2317] Lit. a a fost modificată prin OUG nr, 95/2017, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 991 din 13 decembrie 2017

[2318] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 688 din 10 septembrie 2015

[2319] Lit. b a fost modificată prin OUG nr, 95/2017, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 991 din 13 decembrie 2017

[2320] Dan Ţop, *Dreptul muncii - Dreptul securităţii sociale, op.cit*, p. 253

[2321] Lit. a a fost modificată prin OUG nr, 95/2017, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 991 din 13 decembrie 2017

debitelor create în condiţiile legii, altele decât cele provenind din contribuţiile la Fondul de garantare.

Se remarcă faptul că, deşi potrivit Directivei nr. 80/987 CE ar fi fost posibil, legiuitorul a înţeles ca puterea publică să nu finanţeze deloc acest Fond, optând pentru neimplicarea autorităţilor publice la constituirea lui[2322].

Resursele financiare constituite se prevăd distinct la partea de venituri a bugetului asigurărilor pentru şomaj şi sunt destinate în exclusivitate pentru finanţarea categoriilor de creanţe salariale prevăzute de prezenta lege, precum şi pentru finanţarea cheltuielilor de gestionare a Fondului de garantare.

Cheltuielile pentru finanţarea categoriilor de creanţe salariale prevăzute de lege, precum şi pentru finanţarea cheltuielilor de gestionare a Fondului de garantare se prevăd distinct la partea de cheltuieli a bugetului asigurărilor pentru şomaj.

În cazul în care veniturile Fondului de garantare depăşesc cheltuielile efectuate potrivit prevederilor prezentei legi, excedentele anuale rezultate se reportează în anul următor şi se pot utiliza pentru finanţarea cheltuielilor prevăzute la art. 13 alin. 1.

Eventualele deficite înregistrate în situaţia în care veniturile sunt depăşite de cheltuielile Fondului de garantare se acoperă din disponibilităţile înregistrate în anii precedenţi.

Execuţia de casă a sumelor aferente Fondului de garantare se realizează prin Trezoreria Statului. Disponibilităţile financiare ale Fondului de garantare se păstrează la Trezoreria Statului şi sunt purtătoare de dobânzi.

Cea mai importantă[2323] resursă a fondului o constituia, până la 31 decembrie 2017, contribuţia angajatorilor, aceştia având obligaţia de a plăti lunar o contribuţie la Fondul de garantare, în cotă de 0,25%, aplicată asupra fondului total de salarii brute lunare realizate de salariaţi. De la 1 ianuarie 2018, art. 220^6 alin. 4 lit. a din Legea nr. 227/2015 privind Codul Fiscal, modificat şi completat prin OUG nr. 79/2017[2324] prevede că din contribuţia asiguratorie pentru muncă[2325] încasată la bugetul de stat se distribuie lunar, până la sfârşitul lunii în curs, o cotă de 15%, care se face venit la Fondul de garantare pentru plata creanţelor salariale constituit în baza Legii nr. 200/2006 privind constituirea şi utilizarea Fondului de garantare pentru plata creanţelor salariale.

Angajatorii au obligaţia[2326] să depună declaraţia prevăzută la art. 147 alin. 1 din Legea nr. 227/2015, cu modificările şi completările ulterioare, potrivit prevederilor acestei legi.

[2322] I. T. Ştefănescu, *Tratat... 2017, op.cit.*, p. 702.
[2323] Alexandru Ţiclea, *Tratat de dreptul muncii, op.cit*, p. 559.
[2324] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 885 din 10 noiembrie 2017
[2325] Potrivit art. 220^3 din Codul Fiscal, cota contribuţiei asiguratorie pentru muncă, datorată exclusiv de angajatori, este de 2,25%.
[2326] Art. 8 a fost modificat prin OUG nr, 95/2017, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 991 din 13 decembrie 2017

Activitatea[2327] privind înregistrarea fiscală, declararea, stabilirea, verificarea, colectarea şi soluţionarea contestaţiilor pentru contribuţia asiguratorie pentru muncă se realizează de organul fiscal central definit conform Legii nr. 207/2015 privind Codul de procedură fiscală, cu modificările şi completările ulterioare.

Din sumele realizate din activitatea de colectare a contribuţiei asiguratorie pentru muncă prevăzută la alin. 1 se distribuie la Fondul de garantare cota prevăzută la art. 220^6 alin. 4 lit. a din Legea nr. 227/2015, cu modificările şi completările ulterioare.

Gestionarea Fondului de garantare se face de Agenţia Naţională pentru Ocuparea Forţei de Muncă, prin agenţiile teritoriale. pentru ocuparea forţei de muncă judeţene şi a municipiului Bucureşti.

În gestionarea Fondului de garantare agenţiile teritoriale au următoarele atribuţii[2328]: a) primesc, examinează şi soluţionează cererile privind plata creanţelor salariale ce rezultă din contractele individuale de muncă şi/sau contractele colective de muncă; b) stabilesc cuantumul creanţelor salariale cuvenite salariaţilor şi efectuează plata acestora; c) recuperează debitele create în condiţiile prezentei legi, altele decât cele provenind din contribuţiile la Fondul de garantare; d) reprezintă interesele Fondului de garantare în relaţiile cu instituţiile administraţiei publice centrale şi locale, instanţele judecătoreşti, societăţi sau organizaţii; e) efectuează schimbul de informaţii cu instituţiile competente din statele membre ale Uniunii Europene sau ale Spaţiului Economic European.

Cheltuielile de gestionare se suportă din resursele Fondului de garantare, în limita a 5% din venituri, în condiţiile stabilite prin normele metodologice de aplicare a legii.

Din resursele Fondului de garantare se suportă, în limitele şi în condiţiile prevăzute în prezentul capitol, următoarele categorii de creanţe salariale: a) salariile restante; b) compensaţiile băneşti restante, datorate de angajatori pentru concediul de odihnă neefectuat de salariaţi, dar numai pentru maximum un an de muncă; c) plăţile compensatorii restante, în cuantumul stabilit în contractul colectiv de muncă şi/sau în contractul individual de muncă, în cazul încetării raporturilor de muncă; d) compensaţiile restante pe care angajatorii au obligaţia de a le plăti, potrivit contractului colectiv de muncă şi/sau contractului individual de muncă, în cazul accidentelor de muncă sau al bolilor profesionale; e) indemnizaţiile restante, pe care angajatorii au obligaţia, potrivit legii, de a le plăti pe durata întreruperii temporare a activităţii.

Din Fondul de garantare nu se suportă contribuţiile sociale datorate de angajatorii în stare de insolvenţă.

Suma totală a creanţelor salariale suportate din Fondul de garantare nu poate depăşi cuantumul a 3 salarii medii brute pe economie pentru fiecare salariat.

[2327] Art. 9 a fost modificat prin OUG nr, 95/2017, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 991 din 13 decembrie 2017.

[2328] I.T. Ştefănescu, *Tratat....2017, op.cit.*, p. 703.

Salariul avut în vedere este salariul mediu brut pe economie comunicat de Institutul Naţional de Statistică în luna în care s-a deschis procedura insolvenţei.

Creanţele salariale prevăzute la art. 13 alin. 1 lit. a, c, d şi e se suportă pentru o perioadă de 3 luni calendaristice. Perioada prevăzută este perioada anterioară datei la care se solicită acordarea drepturilor şi precedă sau succedă datei deschiderii procedurii insolvenţei. O altă solicitare privind plata creanţelor salariale poate fi făcută numai dacă perioada prevăzută la alin. 2 este mai mică de 3 luni.

Creanţele izvorâte din raporturi de muncă, plătite în cazul falimentului, potrivit legislaţiei în vigoare, se diminuează cu sumele achitate din Fondul de garantare.

În situaţia în care se pronunţă închiderea procedurii de insolvenţă, ca urmare a redresării angajatorilor, aceştia sunt obligaţi să restituie sumele suportate din Fondul de garantare, în termen de 6 luni de la pronunţarea hotărârii de închidere a procedurii.

Hotărârea de închidere a procedurii va fi notificată de îndată de judecătorul-sindic agenţiei teritoriale de ocupare a forţei de muncă în a cărei rază se află sediul, domiciliul sau reşedinţa angajatorului.

Cu toate că Fondul de garantare este constituit numai din contribuţiile angajatorilor, statul este implicat direct în stabilirea şi plata creanţelor salariale cuvenite salariaţilor în cazul falimentului.

Stabilirea cuantumului creanţelor salariale cuvenite salariaţilor şi efectuarea plăţii acestora se realizează de agenţiile teritoriale, la cererea scrisă a administratorului sau lichidatorului angajatorului în stare de insolvenţă.

Agenţia teritorială poate proceda la stabilirea cuantumului creanţelor salariale cuvenite salariaţilor şi la efectuarea plăţii acestora şi în baza cererii formulate de către salariaţii angajatorului în stare de insolvenţă sau de organizaţiile legal constituite ce reprezintă interesele acestora.

Cererile vor fi însoţite de documente care să ateste că împotriva angajatorului a fost pronunţată o hotărâre judecătorească definitivă de deschidere a procedurii insolvenţei şi a fost dispusă măsura ridicării totale sau parţiale a dreptului de administrare.

Înainte de a se adresa agenţiei teritoriale, salariaţii sau organizaţiile legal constituite ce reprezintă interesele acestora trebuie să notifice[2329] în scris administratorul sau lichidatorul angajatorului în stare de insolvenţă, în vederea efectuării demersurilor necesare pentru plata creanţelor salariale. O copie a notificării se va ataşa la cererea adresată agenţiei teritoriale.

În cazul angajatorului transnaţional[2330] în stare de insolvenţă, stabilirea cuantumului creanţelor salariale cuvenite salariaţilor care prestează în mod obişnuit muncă pe teritoriul României şi efectuarea plăţii acestora se realizează de agenţia teritorială în a cărei rază îşi desfăşoară activitatea salariaţii.

[2329] Alexandru Ţiclea, *Tratat... op.cit.*, p. 560

[2330] Angajator transnaţional este angajatorul persoană fizică sau juridică ce desfăşoară activităţi pe teritoriul României şi cel puţin pe al unui alt stat membru al Uniunii Europene sau al Spaţiului Economic European.

La stabilirea stării de insolvenţă se ia în considerare[2331] hotărârea pronunţată de autoritatea competentă dintr-un stat membru al Uniunii Europene sau al Spaţiului Economic European, prin care se deschide procedura sau, după caz, prin care se constată că nu există bunuri în averea debitorului sau că sunt insuficiente pentru a justifica deschiderea procedurii insolvenţei şi se pronunţă radierea acestuia din registrul în care este înmatriculat.

În situaţia în care, în urma examinării documentelor prevăzute la art. 19 alin. 1 şi 3, se constată îndeplinirea condiţiilor prevăzute la art. 2, agenţia teritorială emite dispoziţia privind stabilirea cuantumului creanţelor salariale suportate din Fondul de garantare pentru salariaţii angajatorului în stare de insolvenţă. Dispoziţia se comunică administratorului sau lichidatorului angajatorului în stare de insolvenţă şi constituie titlu de creanţă, care devine titlu executoriu la data la care expiră termenul de plată, în situaţia prevăzută la art. 17. În cazul în care se constată că angajatorul nu îndeplineşte condiţiile prevăzute la art. 2, cererea prevăzută la art. 19 alin. 1 se respinge, prin dispoziţia motivată a agenţiei teritoriale, care se comunică persoanelor prevăzute la art. 19. În cazul în care angajatorii aflaţi în situaţia prevăzută la art. 17 nu restituie de bunăvoie sumele suportate din Fondul de garantare, agenţiile teritoriale vor proceda la acţiuni de executare silită.

Debitele create prin nerespectarea de către angajatorii prevăzuţi la art. 17 a obligaţiei de restituire a sumelor suportate din Fondul de garantare se recuperează de la aceştia în temeiul dispoziţiei prevăzute la art. 21 alin. 1. Activitatea de îndeplinire a măsurilor asigurătorii, precum şi de efectuare a executării silite a debitelor se realizează potrivit prevederilor Ordonanţei Guvernului nr. 92/2003, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, de către personalul de specialitate din cadrul agenţiilor pentru ocuparea forţei de muncă, desemnat prin dispoziţii ale directorilor executivi.

Constituie contravenţii următoarele fapte: a) necomunicarea datelor şi informaţiilor solicitate în scris de agenţiile teritoriale, pentru îndeplinirea atribuţiilor prevăzute de prezenta lege; b) comunicarea de date şi informaţii incomplete sau eronate. Prevederile alin. 1 se completează cu dispoziţiile Ordonanţei Guvernului nr. 92/2003, republicată, cu modificările şi completările ulterioare.

Contravenţiile se sancţionează cu amendă. Constatarea contravenţiilor şi aplicarea sancţiunilor prevăzute la art. 23 alin. 1 şi, respectiv, la art. 24 se realizează de organele de control ale agenţiilor teritoriale.

Dispoziţiile referitoare la stabilirea şi sancţionarea contravenţiilor se completează cu prevederile Ordonanţei Guvernului nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravenţiilor, aprobată cu modificări şi completări prin Legea nr. 180/2002, cu modificările şi completările ulterioare.

Sumele încasate din amenzile contravenţionale aplicate conform legii se fac venit la bugetul de stat.

[2331] I. T. Ştefănescu, *Tratat... 2017, op. cit.*, p. 705

Legea prevenirii nr. 270/2017 dispune că nu se vor mai aplica amenzi la prima constatare a unei fapte de natură contravenţională, ci se va acorda celor care ar trebui sancţionaţi un termen în care să corecteze neregulilor constatate şi să se conformeze dispoziţiilor legale.

Litigiile privind aplicarea prevederilor acestei legi se soluţionează de instanţele judecătoreşti competente, potrivit legii, respectiv de instanţele de contencios administrativ.

Legea nu califică în nici un fel litigiile care se pot naşte din aplicarea prevederilor privind Fondul de plată a creanţelor bugetare, prevăzând doar că acestea „se soluţionează de instanţele judecătoreşti competente, potrivit legii".

Dincolo de caracterul superfluu al unei asemenea prevederi, trebuie menţionată întrebarea care se poate pune cu privire la calificarea acestor litigii.

Socotim ca ele nu pot fi considerate a fi conflicte de muncă, deoarece ele nu se nasc cu privire la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea şi încetarea contractelor individuale de muncă.

Astfel de litigii pot fi mai degrabă calificate[2332] ca având caracter administrativ, de vreme ce pot privi modul de plată la bugetul de stat a sumelor datorate de către angajatori, respectiv modul de plată de la bugetul de stat a sumelor datorate salariaţilor, nefiind vorba despre conflicte ce s-ar naşte nemijlocit între angajator şi salariat.

[2332] Dan Ţop, *Tratat...op.cit.*, p. 387.

Capitolul VIII

SĂNĂTATEA ŞI SECURITATEA ÎN MUNCĂ

1. Reguli generale prevăzute de Codul muncii

Ca instituţie[2333] a dreptului muncii, sănătatea şi securitatea în muncă este „ansamblul normelor juridice care reglementează relaţiile sociale stabilite între cei care organizează, conduc sau controlează munca şi organele administraţiei de stat pe de o parte, cât şi acea parte a raporturilor juridice de muncă care privesc asigurarea celor mai bune condiţii în desfăşurarea procesului de muncă având ca scop protejarea sănătăţii şi vieţii participanţilor la procesul de muncă, prin prevenirea accidentelor de muncă sau a îmbolnăvirilor profesionale[2334]".

Are o serie întreagă de trăsături caracteristice[2335] care o individualizează printre instituţiile de referinţă ale dreptului muncii.

În Italia, conţinutul obligaţiei de securitate[2336] se regăseşte în art. 2087 din Codul civil italian, care prevede că întreprinzătorul (*rectus* patron) este ţinut să apere sănătatea fizică şi integritatea morală a prestatorului de muncă, adoptând toate măsurile necesare în legătură cu particularitatea muncii, experinţă şi tehnică.

Art. 41 alin. 2 din Constituţia României, stabileşte că salariaţii au dreptul la măsuri de protecţie socială, care privesc, printre altele şi sănătate şi securitatea în muncă.

Angajatorul are obligaţia, în conformitate cu art. 175 alin. 1 din Codul muncii, să asigure securitatea şi sănătatea salariaţilor în toate aspectele legate de muncă. Chiar dacă un angajator apelează la persoane sau servicii exterioare, aceasta nu îl exonerează de răspundere în acest domeniu.

Este transpus[2337] astfel în legislaţia internă principiul responsabilităţii angajatorului în domeniul asigurării securităţii şi sănătăţii în muncă, consacrat în art. 5 al Directivei nr. 89/391 CEE. Această directivă şi numeroase directive sectoriale care formează „un adevărat labirint, concretizează prevederile art. 127 al Tratatului de instituire a CE care stabileşte pentru statele membre obligaţia de a promova ameliorarea mediului de muncă

[2333] A se vedea I.T. Ştefănescu, *Tratat... 2017, op.cit,* p.722-787; Alexandru Ţiclea, *Tratat de dreptul muncii,* Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2014, p. 601-660; Dan Ţop, *Dreptul muncii - Dreptul securităţii sociale, op.cit,* p. 258-286.

[2334] S. Ghimpu, I.T.Ştefănescu, Şerban Beligrădeanu, Gh. Mohanu, *Dreptul muncii, op. cit.,* vol. III, p. 190.

[2335] A se vedea pentru detalii I.T. Ştefănescu, *Tratat... 2014, op.cit,* p. 677

[2336] Ioan Marius Aron, *Accidentul de muncă,* Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2014, p. 65.

[2337] Dan Ţop, *Tratat de dreptul muncii....*op. cit., p. 391.

pentru a proteja securitatea și sănătatea lucrătorilor"[2338], protecția multilaterală a lucrătorilor fiind un principiu general[2339] de importanță majoră pentru dreptul comunitar.

Se prevede expres în art. 175 alin. 3 că obligațiile salariaților în domeniul securității și sănătății în muncă nu pot aduce atingere responsabilității angajatorului, iar în alin. 4, că măsurile privind securitatea și sănătatea în muncă nu pot să determine, în niciun caz, obligații financiare pentru salariați.

În afară de Codul muncii, mai multe acte normative reglementează aspecte[2340] ale securității și sănătății în muncă

Dispozițiile din Codul muncii privind securitatea și sănătatea în muncă se completează (art. 176) cu dispozițiile legii speciale, ale contractelor colective de muncă aplicabile, precum și cu normele și normativele de protecție a muncii.

Normele și normativele de protecție a muncii pot stabili, conform art. 176 alin. 2:

a) măsuri generale de protecție a muncii pentru prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, aplicabile tuturor angajatorilor;
b) măsuri de protecție a muncii, specifice pentru anumite profesii sau anumite activități;
c) măsuri de protecție specifice, aplicabile anumitor categorii de personal;
d) dispoziții referitoare la organizarea și funcționarea unor organisme speciale de asigurare a securității și sănătății în muncă.

În cadrul propriilor responsabilități angajatorul, precizează art. 177 alin. 1, va lua măsurile necesare pentru protejarea securității și sănătății salariaților, inclusiv pentru activitățile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare și pregătire, precum și pentru punerea în aplicare a organizării protecției muncii și mijloacelor necesare acesteia.

La adoptarea și punerea în aplicare a măsurilor prevăzute mai sus, Codul muncii arată că se va ține seama de următoarele principii generale de prevenire[2341]:

a) evitarea riscurilor;
b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;
c) combaterea riscurilor la sursă;
d) adaptarea muncii la om, în special în ceea ce privește proiectarea locurilor de muncă și alegerea echipamentelor și metodelor de muncă și de producție, în vederea atenuării, cu precădere, a muncii monotone și a muncii repetitive, precum și a reducerii efectelor acestora asupra sănătății;
e) luarea în considerare a evoluției tehnicii;
f) înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puțin periculos;
g) planificarea prevenirii;

[2338] Alexandru Țiclea, *Tratat... op.cit.*, p. 608
[2339] Marc Rîcheveaux, Dan Țop, *Les grands principes du droit communautaire de travail*, Editura Harmattan, Paris, 2007, p. 99
[2340] Alexandru Țiclea, *Tratat... op.cit.*, p. 604; I.T. Ștefănescu, *Tratat ....2014, op.cit*, p. 672-674
[2341] I.T. Ștefănescu, *Tratat... 2014, op.cit*, p. 679

h) adoptarea măsurilor de protecţie colectivă cu prioritate faţă de măsurile de protecţie individuală;

i) aducerea la cunoştinţa salariaţilor a instrucţiunilor corespunzătoare.

Angajatorul răspunde[2342] (art. 178 alin. 1) de organizarea activităţii de asigurare a sănătăţii şi securităţii în muncă.

În cuprinsul regulamentelor interne sunt prevăzute în mod obligatoriu reguli privind securitatea şi sănătatea în muncă.

În elaborarea măsurilor de securitate şi sănătate în muncă angajatorul se consultă cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanţii salariaţilor, precum şi cu comitetul de securitate şi sănătate în muncă.

Angajatorul are obligaţia, potrivit art. 179 din Codul muncii să asigure toţi salariaţii pentru risc de accidente de muncă şi boli profesionale, în condiţiile legii.

Angajatorul mai are conform art. 180 alin. 1 şi obligaţia să organizeze instruirea angajaţilor săi în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă.

Instruirea, precizează art. 180 alin. 2, se realizează periodic, prin modalităţi specifice stabilite de comun acord de către angajator împreună cu comitetul de securitate şi sănătate în muncă şi cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanţii salariaţilor. Instruirea se realizează obligatoriu în cazul noilor angajaţi, al celor care îşi schimbă locul de muncă sau felul muncii şi al celor care îşi reiau activitatea după o întrerupere mai mare de 6 luni.

În toate aceste cazuri instruirea se efectuează înainte de începerea efectivă a activităţii. De asemenea, instruirea este obligatorie şi în situaţia în care intervin modificări ale legislaţiei în domeniu.

Locurile de muncă trebuie să fie organizate, prevede art. 181 alin. 1, astfel încât să garanteze securitatea şi sănătatea salariaţilor.

Angajatorul trebuie să organizeze controlul permanent al stării materialelor, utilajelor şi substanţelor folosite în procesul muncii, în scopul asigurării sănătăţii şi securităţii salariaţilor.

Potrivit art. 181 alin. 3, angajatorul răspunde pentru asigurarea condiţiilor de acordare a primului ajutor în caz de accidente de muncă, pentru crearea condiţiilor de preîntâmpinare a incendiilor, precum şi pentru evacuarea salariaţilor în situaţii speciale şi în caz de pericol iminent.

Se arată în art. 182 alin. 1 că pentru asigurarea securităţii şi sănătăţii în muncă instituţia abilitată prin lege poate dispune limitarea sau interzicerea fabricării, comercializării, importului ori utilizării cu orice titlu a substanţelor şi preparatelor periculoase pentru salariaţi.

Inspectorul de muncă poate, cu avizul medicului de medicină a muncii, să impună angajatorului să solicite organismelor competente, contra cost, analize şi expertize asupra unor produse, substanţe sau preparate considerate a fi periculoase, pentru a cunoaşte compoziţia acestora şi efectele pe care le-ar putea produce asupra organismului uman.

[2342] Alexandru Ţiclea, *Tratat... op.cit.*, p. 610

În Spania[2343], la nivel naţional funcţionează Institutul Naţional pentru Securitatea şi Igiena Muncii, care are atribuţii de supraveghere şi control în privinţa securităţii şi sănătăţii în muncă, prin cele 52 de inspectorate regionale.

2. Comitetul de securitate şi sănătate în muncă

La nivelul fiecărui angajator se constituie potrivit art. 183 alin. 1 din Codul muncii un comitet de securitate şi sănătate în muncă[2344], cu scopul de a asigura implicarea salariaţilor în elaborarea şi aplicarea deciziilor în domeniul protecţiei muncii. Comitetul de securitate şi sănătate în muncă se constituie în cadrul persoanelor juridice din sectorul public, privat şi cooperatist, inclusiv cu capital străin, care desfăşoară activităţi pe teritoriul României.

Comitetul de securitate şi sănătate în muncă a fost definit în literatura juridică[2345] ca „grup de persoane constituit la nivelul angajatorului, în scopul de a asigura implicarea salariaţilor la elaborarea şi aplicarea deciziilor în domeniul protecţiei muncii".

Asemenea comitete există şi în alte state, inclusiv în cele membre ale Uniunii Europene[2346], nefiind vorba de nici un fel de paralelism de competenţă cu sindicatele în această problemă.

În Franţa, existau până la apariţia legii din 23 decembrie 1982 comitete de igienă, securitate şi condiţii de muncă[2347], care erau obligatorii în întreprinderile industriale care aveau peste 50 de salariaţii (în alte cazuri peste 300), care au fost subsituite de comisa de ameliorare a condiţiilor de muncă din cadrul comitetelor de întreprindere care au un „droit d'alerte" în acest domeniu.

Potrivit Codului muncii al Republicii Moldova (art. 236)[2348] pentru supravegherea securităţii şi sănătăţii în muncă, funcţionează „Comitetul pentru protecţia muncii" care asigură colaborarea dintre angajator şi salariaţi în procesul de elaborare şi realizare a măsurilor de prevenire a accidentelor de muncă şi a bolilor profesionale. Asemenea comitete funcţionează în baza unui Regulament-cadru aprobat de Ministerul Muncii şi Protecţiei Sociale.

În conformitate cu art. 218 din Codul muncii al Federaţiei Ruse[2349], din iniţiativa patronului şi/sau a lucrătorilor prin a organului reprezentativ se pot crea comitete (comisii) pentru protecţia muncii.

În componenţa lor, pe bază de paritate, intră reprezentanţii ai organizaţiilor şi ai sindicatelor sau a altui organ împuternicit de lucrător. Regulamentul tip cu

[2343] Ioan Marius Aron, *op.cit.*, p. 82
[2344] Alexandru Ţiclea, *Tratat... op.cit.*, p. 630
[2345] Costel Gâlcă, *Îndrumar de drept social român şi european*, Editura Rosetti, Bucureşti, 2005, p. 68.
[2346] N. Voiculescu, *Dreptul muncii.Reglementări interne şi comunitare* Editura Rosetti, Bucureşti, 2003, p. 220.
[2347] Jean Maurice Verdier, Alain Coeuret, Marie Armelle Souriac, *Droit du travail,* Dalloz, Paris, 2002, p. 463.
[2348] Codul muncii al Republicii Moldova, Editura Elena-V.I., Chişinău, 2005, p. 69.
[2349] Publicat în traducere în Revista română de dreptul muncii, nr. 4/2002, p. 169-235.

privire la comitetul (comisia) pentru protecţia muncii se aprobă de către organul federal al puterii executive pentru muncă.

În Belgia[2350], întreaga activitate de prevenire şi protecţie a muncii este coordonată de către un consiliu superior care funcţionează în cadrul Ministerului Muncii.

În Codul muncii al Regatului Maroc[2351] se instituie obligativitatea constituirii de comitete de securitate şi igienă în muncă, sub sancţiunea amenzii, în întreprinderile industriale, comerciale, agricole, forestiere şi de artizanat care au 50 de lucrători, care anual elaborează un raport privind riscurile profesionale din întreprindere.

Comitetul de sănătate şi securitate în muncă participă[2352] la elaborarea regulilor specifice fiecărei unităţi şi urmăreşte respectarea tuturor dispoziţiilor în domeniul protecţiei muncii, securităţii şi sănătăţii, având acces la toate informaţiile din unitate.

Comitetul de securitate şi sănătate în muncă se organizează, precizează art. 184 alin. 1, la angajatorii persoane juridice la care sunt încadraţi cel puţin 50 de salariaţi[2353]. În cazul în care condiţiile de muncă sunt grele, vătămătoare sau periculoase, inspectorul de muncă poate cere înfiinţarea acestor comitete şi pentru angajatorii la care sunt încadraţi mai puţin de 50 de salariaţi.

În cazul în care activitatea se desfăşoară în unităţi dispersate teritorial, se pot înfiinţa mai multe comitete de securitate şi sănătate în muncă. Numărul acestora se stabileşte prin contractul colectiv de muncă aplicabil.

Comitetul de securitate şi sănătate în muncă coordonează (art. 184 alin. 4) măsurile de securitate şi sănătate în muncă şi în cazul activităţilor care se desfăşoară temporar, cu o durată mai mare de 3 luni.

În situaţia în care nu se impune constituirea comitetului de securitate şi sănătate în muncă, atribuţiile specifice ale acestuia vor fi îndeplinite de responsabilul cu protecţia muncii numit de angajator.

Componenţa, atribuţiile specifice şi funcţionarea comitetului de securitate şi sănătate în muncă sunt reglementate arată art. 185 din Codul muncii, prin hotărâre a Guvernului.

Norma metodologică[2354] din 11 octombrie 2006 de aplicare a prevederilor Legii nr. 319/2006 privind securitatea şi sănătatea în muncă[2355] stabileşte obligativitatea constituirii, organizării şi funcţionării comitetului de securitate şi sănătate în muncă, în art. 57.

Comitetul de securitate şi sănătate în muncă se constituie, potrivit art. 57 din Norma metodologică, în unităţile din sectorul public, privat sau cooperatist[2356], care

[2350] Ioan Marius Aron, *op.cit.*, p. 84
[2351] Dahir du 11 septembre 2003 portant la promulgation de la loi no.65-99 relative au Code du travail, edition Elbadi , Marrakech, 2004, p. 110-112 .
[2352] V. Popa, O. Pană, *Dreptul muncii comparat.*, Editura Lumina Lex, Bucureşti, 2003, p. 399.
[2353] I.T. Ştefănescu, *Tratat ...2017,op.cit*, p.746
[2354] Publicată în Monitorul Oficial al României I, Partea I, nr. 882 din 30 octombrie 2006 .
[2355] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. nr. 646 din 26 iulie 2006.
[2356] Costel Gâlcă, *op. cit.*, p. 68.

au un număr de cel puţin 50 de lucrători, inclusiv cu capital străin, care desfăşoară activităţi pe teritoriul României.

Inspectorul de muncă poate impune constituirea comitetului de securitate şi sănătate în muncă în unităţile cu un număr mai mic de 50 de lucrători în funcţie de natura activităţii şi de riscurile identificate.

În cazul în care activitatea se desfăşoară în unităţi dispersate teritorial, se pot înfiinţa mai multe comitete de securitate şi sănătate în muncă; numărul acestora se stabileşte prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern ori regulamentul de organizare şi funcţionare.

Comitetul de securitate şi sănătate în muncă se constituie şi în cazul activităţilor care se desfăşoară temporar, respectiv cu o durată mai mare de 3 luni.

În unităţile care au mai puţin de 50 de lucrători, atribuţiile comitetului de securitate şi sănătate în muncă revin reprezentanţilor lucrătorilor, cu răspunderi specifice în domeniul securităţii şi sănătăţii lucrătorilor.

Comitetul de securitate şi sănătate în muncă este constituit, în conformitate cu art. 58, din reprezentanţii lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securităţii şi sănătăţii lucrătorilor, pe de o parte, şi angajator sau reprezentantul său legal şi/sau reprezentanţii săi în număr egal cu cel al reprezentanţilor lucrătorilor şi medicul de medicina muncii, pe de altă parte.

Lucrătorul desemnat sau reprezentantul serviciului intern de prevenire şi protecţie este secretarul comitetului de securitate şi sănătate în muncă.

Reprezentanţii lucrătorilor în comitetul de securitate şi sănătate în muncă vor fi aleşi pe o perioadă de 2 ani. În cazul în care unul sau mai mulţi reprezentanţi ai lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securităţii şi sănătăţii lucrătorilor se retrag din comitetul de securitate şi sănătate în muncă, aceştia vor fi înlocuiţi imediat prin alţi reprezentanţi aleşi.

Modalitatea de desemnare a reprezentanţilor lucrătorilor în comitetele de securitate şi sănătate în muncă va fi stabilită prin contractul colectiv de muncă, regulamentul intern sau regulamentul de organizare şi funcţionare.

Reprezentanţii lucrătorilor în comitetele de securitate şi sănătate în muncă vor fi desemnaţi de către lucrători dintre reprezentanţii lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securităţii şi sănătăţii lucrătorilor, după cum urmează:

a) de la 50 la 100 de lucrători - 2 reprezentanţi;
b) de la 101 la 500 de lucrători - 3 reprezentanţi;
c) de la 501 la 1.000 de lucrători - 4 reprezentanţi;
d) de la 1.001 la 2.000 de lucrători - 5 reprezentanţi;
e) de la 2.001 la 3.000 de lucrători - 6 reprezentanţi;
f) de la 3.001 la 4.000 de lucrători - 7 reprezentanţi;
g) peste 4.000 de lucrători - 8 reprezentanţi.

Angajatorul are obligaţia să acorde fiecărui reprezentant al lucrătorilor în comitetele de securitate şi sănătate în muncă timpul necesar exercitării atribuţiilor specifice.

Timpul alocat acestei activităţi va fi considerat timp de muncă şi va fi de cel puţin:
a) 2 ore pe lună în unităţile având un efectiv de până la 99 de lucrători;
b) 5 ore pe lună în unităţile având un efectiv între 100 şi 299 de lucrători;
c) 10 ore pe lună în unităţile având un efectiv între 300 şi 499 de lucrători;
d) 15 ore pe lună în unităţile având un efectiv între 500 şi 1.499 de lucrători;
e) 20 de ore pe lună în unităţile având un efectiv de 1.500 de lucrători şi peste.

Instruirea necesară exercitării rolului de membru în comitetul de securitate şi sănătate în muncă trebuie să se realizeze în timpul programului de lucru şi pe cheltuiala unităţii.

Angajatorul sau reprezentantul său legal este preşedintele comitetului de securitate şi sănătate în muncă. Membrii comitetului de securitate şi sănătate în muncă se nominalizează prin decizie scrisă a preşedintelui acestuia, iar componenţa comitetului va fi adusă la cunoştinţă tuturor lucrătorilor.

La întrunirile comitetului de securitate şi sănătate în muncă vor fi convocaţi să participe lucrătorii desemnaţi, reprezentanţii serviciului intern de prevenire şi protecţie şi, în cazul în care angajatorul a contractat unul sau mai multe servicii externe de prevenire şi protecţie, reprezentanţii acestora. Pot fi invitaţi să participe inspectori de muncă.

Comitetul de securitate şi sănătate în muncă funcţionează[2357] în baza regulamentului de funcţionare propriu, care urmează a fi întocmit în conformitate cu art. 65 din Normă.

Angajatorul are obligaţia să asigure întrunirea comitetului de securitate şi sănătate în muncă cel puţin o dată pe trimestru şi ori de câte ori este necesar.

Ordinea de zi a fiecărei întruniri este stabilită de către preşedinte şi secretar, cu consultarea reprezentanţilor lucrătorilor, şi este transmisă membrilor comitetului de securitate şi sănătate în muncă, inspectoratului teritorial de muncă şi, dacă este cazul, serviciului extern de protecţie şi prevenire, cu cel puţin 5 zile înaintea datei stabilite pentru întrunirea comitetului.

Secretarul comitetului de securitate şi sănătate în muncă convoacă în scris membrii comitetului cu cel puţin 5 zile înainte de data întrunirii, indicând locul, data şi ora stabilite.

La fiecare întrunire secretarul comitetului de securitate şi sănătate în muncă încheie un proces-verbal care va fi semnat de către toţi membrii comitetului.

Comitetul de securitate şi sănătate în muncă este legal întrunit dacă sunt prezenţi cel puţin jumătate plus unu din numărul membrilor săi şi convine cu votul a cel puţin două treimi din numărul membrilor prezenţi[2358].

Secretarul comitetului de securitate şi sănătate în muncă va afişa la loc vizibil copii ale procesului-verbal încheiat şi transmite inspectoratului teritorial de muncă, în termen de 10 zile de la data întrunirii, o copie a acestuia.

[2357] Dan Ţop, *Comitetul de securitate şi sănătate în muncă*, în Revista română de dreptul muncii, nr. 1/2007, p. 40-47.
[2358] Alexandru Ţiclea, *Tratat... op.cit.*, p. 631

Pentru realizarea informării, consultării şi participării lucrătorilor, în conformitate cu art. 16, 17 şi 18 din Legea nr. 319/2006, comitetul de securitate şi sănătate în muncă are cel puţin următoarele atribuţii:

a) analizează şi face propuneri privind politica de securitate şi sănătate în muncă şi planul de prevenire şi protecţie, conform regulamentului intern sau regulamentului de organizare şi funcţionare;

b) urmăreşte realizarea planului de prevenire şi protecţie, inclusiv alocarea mijloacelor necesare realizării prevederilor lui şi eficienţa acestora din punct de vedere al îmbunătăţirii condiţiilor de muncă;

c) analizează introducerea de noi tehnologii, alegerea echipamentelor, luând în considerare consecinţele asupra securităţii şi sănătăţii, lucrătorilor, şi face propuneri în situaţia constatării anumitor deficienţe;

d) analizează alegerea, cumpărarea, întreţinerea şi utilizarea echipamentelor de muncă, a echipamentelor de protecţie colectivă şi individuală;

e) analizează modul de îndeplinire a atribuţiilor ce revin serviciului extern de prevenire şi protecţie, precum şi menţinerea sau, dacă este cazul, înlocuirea acestuia;

f) propune măsuri de amenajare a locurilor de muncă, ţinând seama de prezenţa grupurilor sensibile la riscuri specifice;

g) analizează cererile formulate de lucrători privind condiţiile de muncă şi modul în care îşi îndeplinesc atribuţiile persoanele desemnate şi/sau serviciul extern;

h) urmăreşte modul în care se aplică şi se respectă reglementările legale privind securitatea şi sănătatea în muncă, măsurile dispuse de inspectorul de muncă şi inspectorii sanitari;

i) analizează propunerile lucrătorilor privind prevenirea accidentelor de muncă şi a îmbolnăvirilor profesionale, precum şi pentru îmbunătăţirea condiţiilor de muncă şi propune introducerea acestora în planul de prevenire şi protecţie;

j) analizează cauzele producerii accidentelor de muncă, îmbolnăvirilor profesionale şi evenimentelor produse şi poate propune măsuri tehnice în completarea măsurilor dispuse în urma cercetării;

k) efectuează verificări proprii privind aplicarea instrucţiunilor proprii şi a celor de lucru şi face un raport scris privind constatările făcute;

l) dezbate raportul scris, prezentat comitetului de securitate şi sănătate în muncă de către conducătorul unităţii cel puţin o dată pe an, cu privire la situaţia securităţii şi sănătăţii în muncă, la acţiunile care au fost întreprinse şi la eficienţa acestora în anul încheiat, precum şi propunerile pentru planul de prevenire şi protecţie ce se va realiza în anul următor.

Art. 5 al Directivei nr. 89/391 referitoare la punerea în aplicare a măsurilor care vizează îmbunătăţirea securităţii şi sănătăţii lucrătorilor în muncă, în art. 5, consacră principiul responsabilităţii angajatorului în domeniul asigurării securităţii

şi sănătăţii muncii, sub forma unei obligaţii generale, de a asigura sănătatea şi securitatea lucrătorilor sub toate aspectele legate de muncă[2359].

Angajatorul trebuie, în conformitate cu art 68 din Normă să furnizeze comitetului de securitate şi sănătate în muncă toate[2360] informaţiile necesare, pentru ca membrii acestuia să îşi poată da avizul în cunoştinţă de cauză.

Angajatorul trebuie să prezinte, cel puţin o dată pe an, comitetului de securitate şi sănătate în muncă un raport scris care va cuprinde situaţia securităţii şi sănătăţii în muncă, acţiunile care au fost întreprinse şi eficienţa acestora în anul încheiat, precum şi propunerile pentru planul de prevenire şi protecţie ce se vor realiza în anul următor. Angajatorul trebuie să transmită raportul, avizat de membrii comitetului de securitate şi sănătate în muncă, în termen de 10 zile, inspectoratului teritorial de muncă. Angajatorul trebuie să supună analizei comitetului de securitate şi sănătate în muncă documentaţia referitoare la caracteristicile echipamentelor de muncă, ale echipamentelor de protecţie colectivă şi individuală, în vederea selecţionării echipamentelor optime.

Angajatorul trebuie să informeze comitetul de securitate şi sănătate în muncă cu privire la evaluarea riscurilor pentru securitate şi sănătate, măsurile de prevenire şi protecţie atât la nivel de unitate, cât şi la nivel de loc de muncă şi tipuri de posturi de lucru, măsurile de prim ajutor, de prevenire şi stingere a incendiilor şi evacuare a lucrătorilor.

Angajatorul comunică[2361] comitetului de securitate şi sănătate în muncă punctul său de vedere sau, dacă este cazul, al medicului de medicina muncii, serviciului intern sau extern de prevenire şi protecţie, asupra plângerilor lucrătorilor privind condiţiile de muncă şi modul în care serviciul intern sau extern de prevenire şi protecţie îşi îndeplineşte atribuţiile[2362].

În cazul în care angajatorul nu ia în considerare propunerile comitetului de securitate şi sănătate în muncă, conform atribuţiilor prevăzute la art. 67, trebuie să motiveze decizia sa în faţa comitetului, motivaţie care va fi consemnată în procesul-verbal.

Dacă nu se impune constituirea Comitetului de securitate şi sănătate în muncă, atribuţiile specifice ale acestuia se îndeplinesc de unul dintre salariaţi, desemnat[2363] de angajator, ca responsabil cu protecţia muncii.

3. Protecţia salariaţilor prin servicii medicale

Angajatorii au obligaţia (art. 186) să asigure accesul salariaţilor la serviciul medical de medicină a muncii[2364].

2359 Ovidiu Ţinca, *Drept social comunitar. Drept comparat. Legislaţie românească*, Editura Lumina Lex, Bucureşti, 2005, p. 259.
2360 I.T. Ştefănescu, *Tratat ....2017, op.cit*, p. 749
2361 Alexandru Ţiclea, *Tratat... op.cit.*, p. 632
2362 I.T. Ştefănescu, *Tratat ....2017, op.cit*, p. 749
2363 Septimiu Panainte, *Dreptul individual al muncii, op.cit*, p.234
2364 Alexandru Ţiclea, *Tratat... op.cit.*, p. 632

Serviciul medical de medicină a muncii poate fi[2365] conform art. 187 alin. 1, un serviciu autonom organizat de angajator sau un serviciu asigurat de o asociaţie patronală.

Durata muncii prestate de medicul de medicină a muncii se calculează în funcţie de numărul de salariaţi ai angajatorului, potrivit legii. Codul muncii prevede în art. 188 că medicul de medicină a muncii este un salariat, atestat în profesia sa potrivit legii, titular al unui contract de muncă încheiat cu un angajator sau cu o asociaţie patronală, şi că acesta este independent în exercitarea profesiei sale.

Sarcinile principale ale medicului de medicină a muncii constau (art. 189 alin. 1) în:

a) prevenirea accidentelor de muncă şi a bolilor profesionale;

b) supravegherea efectivă a condiţiilor de igienă şi sănătate în muncă;

c) asigurarea controlului medical al salariaţilor atât la angajarea în muncă, cât şi pe durata executării contractului individual de muncă.

În vederea realizării sarcinilor ce îi revin medicul de medicină a muncii poate conform art. 189 alin. 2, propune angajatorului schimbarea locului de muncă sau a felului muncii unor salariaţi, determinată de starea de sănătate a acestora.

Medicul de medicină a muncii este membru de drept în comitetul de securitate şi sănătate în muncă.

Medicul de medicină a muncii stabileşte conform art. 190 alin. 1 din Codul muncii, în fiecare an un program de activitate pentru îmbunătăţirea mediului de muncă din punct de vedere al sănătăţii în muncă pentru fiecare angajator. Se mai precizează în alin. 2 că elementele programului sunt specifice pentru fiecare angajator şi sunt supuse avizării comitetului de securitate şi sănătate în muncă.

Prin lege specială, prevede art. 191 din Codul muncii, vor fi reglementate atribuţiile specifice, modul de organizare a activităţii, organismele de control, precum şi statutul profesional specific al medicilor de medicină a muncii.

Legea nr. 418 /2004 privind statutul profesional specific al medicului de medicină a muncii[2366] modificată şi completată de Legea nr. 48 din 13 martie 2007 aduce modificări esenţiale, extrem de importante pentru funcţionarea sistemului de medicina muncii în România.

Pe de o parte, legea precizează explicit drepturile şi îndatoririle medicilor de medicină muncii din secţiile, clinicile, compartimentele de medicina a muncii/boli profesionale şi cabinetele de medicina a muncii din ambulatoriul de specialitate aflate în subordinea spitalelor, ceea ce va evita apariţia pe viitor a unor probleme legate de finanţare şi altele precum cele din cursul anului 2006, când clinici universitare de medicina muncii precum cea din Cluj au suferit perturbări grave ale funcţionarii datorita lipsei finanţării pentru plata salariilor personalului şi a susţinerii activităţii clinicii.

Pe de altă parte aceasta lege abroga alineatul 1 din articolul 46, care permitea medicilor cu competenta în medicina de întreprindere (a se vedea Ordinul MSF nr. 875/2002) să ocupe posturi de medic specialist de medicina muncii, până la data de

[2365] I.T. Ştefănescu, *Tratat ....2017, op.cit*, p. 745

[2366] Publicată îin Monitorul Oficial al României, Partea I nr. 998 din 29 octombrie 2004.

31 decembrie 2007. Aceasta situaţie constituia o soluţie temporară pentru deficitul de specialişti în domeniu, dar care în final s-a dovedit a fi total neadecvată, întrucât echivala pregătirea de 200 de ore de curs pentru competenta în medicina de întreprindere cu pregătirea de 5 ani (pe atunci, 4 în prezent) prin rezidenţiatul în specialitatea medicina muncii. Rezultatele formării şi activităţii a câtorva mii de medici cu competenţă în medicină de întreprindere (faţă de câteva sute de medici specialişti în medicina muncii) nu au fost pe măsura aşteptărilor, numărul semnalizărilor şi declarărilor de boli profesionale scăzând considerabil în ultimii ani (de la aprox. 2000/an la 500/an). Acest lucru nu s-a datorat însă unor activităţi profilactice intense şi eficiente, ci dimpotrivă, datorită proliferării unor practici superficiale din lipsa calificării şi din interese materiale: medicii care încheiau contracte cu angajatorii, evitau semnalizarea de boli profesionale către autorităţile judeţene, ceea ce ar fi condus la dispute cu angajatorii şi ar fi periclitat colaborarea în continuare. Cel mai adesea nivelul serviciilor medicale se mărginea la examenul clinic general la angajare şi controlul periodic şi completarea dosarelor medicale, activitate absolut insuficientă pentru medicina muncii.

În doctrină s-a spus că „legiuitorul a optat pentru soluţia ca persoana care are calitatea de medic de medicina muncii trebuie să aibă în mod obligatoriu calitatea de salariat'[2367].

4. Legea securităţii şi sănătăţii în muncă

4.1. Consideraţii generale

Legea nr. 319/2006 a securităţii şi sănătăţii în muncă[2368] în vigoare de la data de 1 octombrie 2006 are ca scop instituirea de măsuri privind promovarea îmbunătăţirii securităţii şi sănătăţii în muncă a lucrătorilor[2369]. Ea stabileşte principii[2370] generale referitoare la prevenirea riscurilor profesionale, protecţia sănătăţii şi securitatea lucrătorilor, eliminarea factorilor de risc şi accidentare, informarea, consultarea, participarea echilibrată potrivit legii, instruirea lucrătorilor şi a reprezentanţilor lor, precum şi direcţiile generale pentru implementarea acestor principii.

S-a menţionat că „legiuitorul a adoptat şi în această materie sistemul de reglementare în cascadă: lege de factură principală, norme metodologice de aplicare, Hotărâri ale Guvernului pe domenii specifice"[2371].

La data intrării în vigoare a acestei legi s-a abrogat Legea protecţiei muncii nr. 90/1996[2372], cu modificările şi completările ulterioare, Decretul Consiliului de Stat

---

[2367] I.T. Ştefănescu, *Tratat ....2017, op.cit,* p. 745
[2368] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 646 din 26 iulie 2006.
[2369] Securitatea şi sănătatea în muncă constituie ansamblul de activităţi instituţionalizate având ca scop asigurarea celor mai bune condiţii în desfăşurarea procesului de muncă, apărarea vieţii, integrităţii fizice şi psihice, sănătăţii lucrătorilor şi a altor persoane participante la procesul de muncă.
[2370] Alexandru Ţiclea, *Tratat...2007, op.cit.,* p. 695-696.
[2371] I.T. Ştefănescu, *Tratat.... 2014, op.cit,* p. 732
[2372] Republicată în Monitorul Ofical, al României Partea I, nr. 47 din 29 ianuarie 2001.

nr. 400/1981[2373] pentru instituirea unor reguli privind exploatarea şi întreţinerea instalaţiilor, utilajelor şi maşinilor, întărirea ordinii şi disciplinei în muncă în unităţile cu foc continuu sau care au instalaţii cu grad ridicat de pericol în exploatare, precum şi orice alte dispoziţii contrare.

Legea transpune[2374] Directiva Consiliului nr. 89/391/CEE[2375] privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătăţirii securităţii şi sănătăţii lucrătorilor la locul de muncă[2376], şi prevede[2377] totodată „Convenţiile internaţionale şi contractele bilaterale încheiate de persoane juridice române cu parteneri străini, în vederea efectuării de lucrări cu personal român pe teritoriul altor ţări, vor cuprinde clauze privind securitatea şi sănătatea în muncă".

Art. 3 din lege arata că aceasta se aplică în toate sectoarele de activitate[2378], atât publice, cât şi private când trebuie să se asigure securitatea şi sănătatea lucrătorilor, ţinându-se seama de principiile stabilite prin prezenta lege.

Fac excepţie[2379] cazurile în care particularităţile inerente ale anumitor activităţi specifice din serviciile publice, cum ar fi forţele armate sau poliţia, precum şi cazurile de dezastre, inundaţii şi pentru realizarea măsurilor de protecţie civilă, vin în contradicţie cu legea. Prevederile acestei legi se aplică angajatorilor[2380], lucrătorilor[2381] şi reprezentanţilor lucrătorilor.

4.2. Obligaţiile angajatorilor privind sănătatea şi securitatea în muncă

Aşa cum s-a menţionat în doctrină[2382] se instituie mai multe categorii de măsuri obligatorii care revin angajatorilor.

Angajatorul răspunde de organizarea activităţii de asigurare a sănătăţii şi securităţii în muncă, iar în cuprinsul regulamentelor interne sunt prevăzute în mod obligatoriu reguli privind securitatea şi sănătatea în muncă[2383].

[2373] Republicat în Buletinul Oficial, Partea I, nr. 5 din 11 ianuarie 1982.
[2374] Nicolae Voiculescu, *Dreptul muncii*, Editura Wolters Kluwer, Bucureşti, 2007, p. 133.
[2375] Publicată în Jurnalul Oficial al Comunităţilor Europene (JOCE) nr. L 183/1989.
[2376] Locul de muncă este locul destinat să cuprindă posturi de lucru, situat în clădirile întreprinderii şi/sau unităţii, inclusiv orice alt loc din aria întreprinderii şi/sau unităţii la care lucrătorul are acces în cadrul desfăşurării activităţii.
[2377] Alexandru Ţiclea, *Tratat... op.cit.*, p. 607
[2378] Alexandru Ţiclea, *Securitatea şi sănătatea în muncă*, în Revista română de dreptul muncii, nr. 3/2006, p. 47-83.
[2379] I.T. Ştefănescu, *Tratat ....2014,op.cit*, p. 678
[2380] Angajator este o persoană fizică sau juridică ce se află în raporturi de muncă ori de serviciu cu lucrătorul respectiv şi care are responsabilitatea întreprinderii şi/sau unităţii.
[2381] Prin lucrător legea are în vedere persoană angajată de către un angajator, potrivit legii, inclusiv studenţii, elevii în perioada efectuării stagiului de practică, precum şi ucenicii şi alţi participanţi la procesul de muncă, cu excepţia persoanelor care prestează activităţi casnice.
[2382] I.T. Ştefănescu, *Tratat ....2017, op.cit*, p.732
[2383] Dan Ţop, *Dreptul muncii - Dreptul securităţii sociale, op.cit*, p. 267

În elaborarea măsurilor de securitate şi sănătate în muncă angajatorul se consultă cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanţii salariaţilor, precum şi cu comitetul de securitate şi sănătate în muncă.

Locurile de muncă trebuie să fie organizate astfel încât să garanteze securitatea şi sănătatea salariaţilor. Angajatorul trebuie să organizeze controlul permanent al stării materialelor, utilajelor şi substanţelor folosite în procesul muncii, în scopul asigurării sănătăţii şi securităţii salariaţilor.

Angajatorul răspunde pentru asigurarea condiţiilor de acordare a primului ajutor în caz de accidente de muncă, pentru crearea condiţiilor de preîntâmpinare a incendiilor, precum şi pentru evacuarea salariaţilor în situaţii speciale şi în caz de pericol iminent, obligaţii inexistente în reglementarea anterioară[2384]

Pentru asigurarea securităţii şi sănătăţii în muncă instituţia abilitată prin lege poate dispune limitarea sau interzicerea fabricării, comercializării, importului ori utilizării cu orice titlu a substanţelor şi preparatelor periculoase pentru salariaţi.

Inspectorul de muncă poate, cu avizul medicului de medicină a muncii, să impună angajatorului să solicite organismelor competente, contra cost, analize şi expertize asupra unor produse, substanţe sau preparate considerate a fi periculoase, pentru a cunoaşte compoziţia acestora şi efectele pe care le-ar putea produce asupra organismului uman.

Angajatorul are, potrivit art. 6, obligaţia de a asigura securitatea şi sănătatea lucrătorilor în toate aspectele legate de muncă. În cazul în care un angajator apelează la servicii externe[2385], acesta nu este exonerat de responsabilităţile sale în acest domeniu, iar obligaţiile lucrătorilor în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă nu aduc atingere principiului responsabilităţii angajatorului.

În cadrul responsabilităţilor sale, angajatorul are obligaţia să ia măsurile necesare pentru:

a) asigurarea securităţii şi protecţia sănătăţii lucrătorilor;
b) prevenirea riscurilor profesionale;
c) informarea şi instruirea lucrătorilor;
d) asigurarea cadrului organizatoric şi a mijloacelor necesare securităţii şi sănătăţii în muncă.

S-a menţionat că „sub aspectul tehnicii legislative, aceste obligaţii ale angajatorului ar fi trebuit să figureze şi între obligaţiile sale principale statornicite de art. 40 alin. 2 din Codul muncii"[2386]

Angajatorul are obligaţia să urmărească adaptarea măsurilor prevăzute, ţinând seama de modificarea condiţiilor, şi pentru îmbunătăţirea situaţiilor existente. Angajatorul are obligaţia să implementeze măsurile prevăzute de lege pe baza

[2384] I.T. Ştefănescu, *Tratat .... 2014, op.cit*, p. 680.
[2385] Prin servicii externe se are în vedere persoane juridice sau fizice din afara întreprinderii/unităţii, abilitate să presteze servicii de protecţie şi prevenire în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă, conform legii.
[2386] I.T. Ştefănescu, *Tratat ....2014, op.cit*, p. 678

următoarelor principii generale de prevenire, preluate[2387] din Directiva 89/931 CEE:

a) evitarea riscurilor;
b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;
c) combaterea riscurilor la sursă;
d) adaptarea muncii la om, în special în ceea ce priveşte proiectarea posturilor de muncă, alegerea echipamentelor de muncă, a metodelor de muncă şi de producţie, în vederea reducerii monotoniei muncii, a muncii cu ritm predeterminat şi a diminuării efectelor acestora asupra sănătăţii;
e) adaptarea la progresul tehnic;
f) înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos[2388] sau cu ceea ce este mai puţin periculos;
g) dezvoltarea unei politici de prevenire coerente care să cuprindă tehnologiile, organizarea muncii, condiţiile de muncă, relaţiile sociale şi influenţa factorilor din mediul de muncă;
h) adoptarea, în mod prioritar, a măsurilor de protecţie colectivă faţă de măsurile de protecţie individuală;
i) furnizarea de instrucţiuni corespunzătoare lucrătorilor.

Numeroase alte obligaţii revin angajatorilor conform unor Hotărâri de Guvern[2389] care stabilesc cerinţe minime în domeniul securităţii şi sănătăţii la locul de muncă.

Fără a aduce atingere altor prevederi ale prezentei legi, ţinând seama de natura activităţilor din întreprindere şi/sau unitate, angajatorul are obligaţia:

a) să evalueze riscurile pentru securitatea şi sănătatea lucrătorilor, inclusiv la alegerea echipamentelor de muncă, a substanţelor sau preparatelor chimice utilizate şi la amenajarea locurilor de muncă;
b) ca, ulterior evaluării, şi dacă este necesar, măsurile de prevenire, precum şi metodele de lucru şi de producţie aplicate de către angajator să asigure îmbunătăţirea nivelului securităţii şi al protecţiei sănătăţii lucrătorilor şi să fie integrate în ansamblul activităţilor întreprinderii şi/sau unităţii respective şi la toate nivelurile ierarhice;
c) să ia în considerare capacităţile lucrătorului în ceea ce priveşte securitatea şi sănătatea în muncă, atunci când îi încredinţează sarcini;
d) să asigure ca planificarea şi introducerea de noi tehnologii să facă obiectul consultărilor cu lucrătorii şi/sau reprezentanţii acestora în ceea ce priveşte

[2387] Nicolae Voiculescu, *Dreptul muncii... 2007, op.cit.*, p. 134.
[2388] Prin incident periculos legea are în vedre evenimentul identificabil, cum ar fi explozia, incendiul, avaria, accidentul tehnic, emisiile majore de noxe, rezultat din disfuncţionalitatea unei activităţi sau a unui echipament de muncă sau/şi din comportamentul neadecvat al factorului uman care nu a afectat lucrătorii, dar ar fi fost posibil să aibă asemenea urmări şi/sau a cauzat ori ar fi fost posibil să producă pagube materiale.
[2389] A se vedea Alexandru Ţiclea, *Tratat... op.cit.*, p. 615-624

consecinţele asupra securităţii şi sănătăţii lucrătorilor, determinate de alegerea echipamentelor, de condiţiile şi mediul de muncă;

e) să ia măsurile corespunzătoare pentru ca, în zonele cu risc ridicat şi specific, accesul să fie permis numai lucrătorilor care au primit şi şi-au însuşit instrucţiunile adecvate.

Fără a aduce atingere altor prevederi ale legii, atunci când în acelaşi loc de muncă îşi desfăşoară activitatea lucrători din mai multe întreprinderi şi/sau unităţi, angajatorii acestora au următoarele obligaţii:

a) să coopereze în vederea implementării prevederilor privind securitatea, sănătatea şi igiena în muncă, luând în considerare natura activităţilor;

b) să îşi coordoneze acţiunile în vederea protecţiei lucrătorilor şi prevenirii riscurilor profesionale, luând în considerare natura activităţilor;

c) să se informeze reciproc despre riscurile profesionale;

d) să informeze lucrătorii şi/sau reprezentanţii acestora despre riscurile profesionale.

Curtea de Justiţie a Uniunii Europene, a stabilit într-o cauză din 2001 că obligaţia angajatorului de a evalua riscurile în timpul muncii este una continuă, care nu se stinge în momentul în care a avut loc prima evaluare[2390], ei trebuie să evalueze riscurile în funcţie de dezvoltarea progresivă şi de cercetările ştiinţifice[2391]

Măsurile privind securitatea, sănătatea şi igiena în muncă nu trebuie să comporte în nicio situaţie obligaţii financiare pentru lucrători.

Angajatorul are, potrivit art. 10, următoarele obligaţii generale, inexistente în reglementarea anterioară[2392]:

a) să ia măsurile necesare pentru acordarea primului ajutor, stingerea incendiilor şi evacuarea lucrătorilor, adaptate naturii activităţilor şi mărimii întreprinderii şi/sau unităţii, ţinând seama de alte persoane prezente;

b) să stabilească legăturile necesare cu serviciile specializate, îndeosebi în ceea ce priveşte primul ajutor, serviciul medical de urgenţă, salvare či pompieri.

Pentru aplicarea acestor prevederi, angajatorul trebuie să desemneze lucrătorii care aplică măsurile de prim ajutor, de stingere a incendiilor şi de evacuare a lucrătorilor. Numărul acestora instruirea lor şi echipamentul pus la dispoziţia acestora trebuie să fie adecvate mărimii şi/sau riscurilor specifice întreprinderii şi/sau unităţii.

Angajatorul mai are şi alte[2393] obligaţii:

a) să informeze, cât mai curând posibil, toţi lucrătorii care sunt sau pot fi expuşi unui pericol grav şi iminent despre riscurile implicate de acest pericol, precum şi despre măsurile luate ori care trebuie să fie luate pentru protecţia lor;

[2390] O. Ţinca, *Drept social european. Drept comparat. Legislaţie română*, Editura Lumina Lex, Bucureşti, 2005, p. 269.
[2391] Alexandru Ţiclea, *Tratat..., op.cit.*, p. 612
[2392] I.T. Ştefănescu, *Tratat... 2017, op.cit.*, p.734
[2393] Alexandru Ţiclea, *Tratat..., op.cit.*, p. 613

b) să ia măsuri şi să furnizeze instrucţiuni pentru a da lucrătorilor posibilitatea să oprească lucrul şi/sau să părăsească imediat locul de muncă şi să se îndrepte spre o zonă sigură, în caz de pericol grav şi iminent[2394];

c) să nu impună lucrătorilor reluarea lucrului în situaţia în care încă există un pericol grav şi iminent, în afară cazurilor excepţionale şi pentru motive justificate.

Lucrătorii care, în cazul unui pericol grav şi iminent, părăsesc locul de muncă şi/sau o zonă periculoasă nu trebuie să fie prejudiciaţi şi trebuie să fie protejaţi împotriva oricăror consecinţe negative şi nejustificate pentru aceştia.

Angajatorul trebuie să se asigure că, în cazul unui pericol grav şi iminent pentru propria securitate sau a altor persoane, atunci când şeful ierarhic imediat superior nu poate fi contactat, toţi lucrătorii sunt apţi să aplice măsurile corespunzătoare, în conformitate cu cunoştinţele lor şi cu mijloacele tehnice de care dispun, pentru a evita consecinţele unui astfel de pericol.

Lucrătorii nu trebuie să fie prejudiciaţi pentru cazurile prevăzute de lege, cu excepţia situaţiilor în care aceştia acţionează imprudent sau dau dovadă de neglijenţă gravă.

În plus, angajatorul are următoarele obligaţii:

a) să realizeze şi să fie în posesia unei evaluări a riscurilor pentru securitatea şi sănătatea în muncă, inclusiv pentru acele grupuri sensibile la riscuri specifice;

b) să decidă asupra măsurilor de protecţie care trebuie luate şi, după caz, asupra echipamentului de protecţie care trebuie utilizat;

c) să ţină evidenţa accidentelor de muncă[2395] ce au ca urmare o incapacitate de muncă mai mare de 3 zile de lucru, a accidentelor uşoare, a bolilor profesionale[2396], a incidentelor periculoase[2397], precum şi a accidentelor de muncă;

d) să elaboreze pentru autorităţile competente şi în conformitate cu reglementările legale rapoarte privind accidentele de muncă suferite de lucrătorii săi.

Prin ordin al ministrului muncii, solidarităţii sociale şi familiei, în funcţie de natura activităţilor şi de mărimea întreprinderilor, se vor stabili obligaţiile ce revin diferitelor categorii de întreprinderi cu privire la întocmirea documentelor prevăzute de lege.

2394 Pericolul grav şi iminent de accidentare reprezintă situaţia concretă, reală şi actuală căreia îi lipseşte doar prilejul declanşator pentru a produce un accident în orice moment.

2395 Prin accident de muncă legea (art.5) lit. g, are în vedere vătămarea violentă a organismului, precum şi intoxicaţia acută profesională, care au loc în timpul procesului de muncă sau în îndeplinirea îndatoririlor de serviciu şi care provoacă incapacitate temporară de muncă de cel puţin 3 zile calendaristice, invaliditate ori deces.

2396 Boală profesională desemnează afecţiunea care se produce ca urmare a exercitării unei meserii sau profesii, cauzată de agenţi nocivi fizici, chimici ori biologici caracteristici locului de muncă, precum şi de suprasolicitarea diferitelor organe sau sisteme ale organismului, în procesul de muncă.

2397 Accident uşor reprezintă un eveniment care are drept consecinţă leziuni superficiale care necesită numai acordarea primelor îngrijiri medicale şi a antrenat incapacitate de muncă cu o durată mai mică de 3 zile.

Obligaţiile specifice angajatorilor, enumerate în art. 13 din Lege, nu au corespondent[2398] în Directiva europeană, în schimb se precizează în mod clar că, în vederea asigurării condiţiilor de securitate şi sănătate în muncă şi pentru prevenirea accidentelor de muncă şi a bolilor profesionale, angajatorii au următoarele obligaţii, de natură managerială şi tehnico-organizatorică[2399]:

a) să adopte, din faza de cercetare, proiectare şi execuţie a construcţiilor, a echipamentelor de muncă, precum şi de elaborare a tehnologiilor de fabricaţie, soluţii conforme prevederilor legale în vigoare privind securitatea şi sănătatea în muncă, prin a căror aplicare să fie eliminate sau diminuate riscurile de accidentare şi de îmbolnăvire profesională a lucrătorilor;

b) să întocmească un plan de prevenire şi protecţie compus din măsuri tehnice, sanitare, organizatorice şi de altă natură, bazat pe evaluarea riscurilor, pe care să îl aplice corespunzător condiţiilor de muncă specifice unităţii;

c) să obţină autorizaţia de funcţionare din punctul de vedere al securităţii şi sănătăţii în muncă, înainte de începerea oricărei activităţi, conform prevederilor legale;

d) să stabilească pentru lucrători, prin fişa postului, atribuţiile şi răspunderile ce le revin în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă, corespunzător funcţiilor exercitate;

e) să elaboreze instrucţiuni proprii, în spiritul prezentei legi, pentru completarea şi/sau aplicarea reglementărilor de securitate şi sănătate în muncă, ţinând seama de particularităţile activităţilor şi ale locurilor de muncă aflate în responsabilitatea lor;

f) să asigure şi să controleze cunoaşterea şi aplicarea de către toţi lucrătorii a măsurilor prevăzute în planul de prevenire şi de protecţie stabilit, precum şi a prevederilor legale în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă, prin lucrătorii desemnaţi, prin propria competenţă sau prin servicii externe;

g) să ia măsuri pentru asigurarea de materiale necesare informării şi instruirii lucrătorilor, cum ar fi afişe, pliante, filme şi diafilme cu privire la securitatea şi sănătatea în muncă;

h) să asigure informarea fiecărei persoane, anterior angajării în muncă, asupra riscurilor la care aceasta este expusă la locul de muncă, precum şi asupra măsurilor de prevenire şi de protecţie necesare;

i) să ia măsuri pentru autorizarea exercitării meseriilor şi a profesiilor prevăzute de legislaţia specifică;

j) să angajeze numai persoane care, în urma examenului medical şi, după caz, a testării psihologice a aptitudinilor, corespund sarcinii de muncă pe care urmează să o execute şi să asigure controlul medical periodic şi, după caz, controlul psihologic periodic, ulterior angajării;

[2398] Nicolae Voiculescu, *Dreptul muncii... 2007, op.cit.*, p. 135.
[2399] I.T. Ştefănescu, *Tratat ....2014, op.cit*, p. 681

k) să ţină evidenţa zonelor cu risc ridicat şi specific prevăzute la art. 7 alin. 4 lit. e);

l) să asigure funcţionarea permanentă şi corectă a sistemelor şi dispozitivelor de protecţie, a aparaturii de măsură şi control, precum şi a instalaţiilor de captare, reţinere şi neutralizare a substanţelor nocive degajate în desfăşurarea proceselor tehnologice;

m) să prezinte documentele şi să dea relaţiile solicitate de inspectorii de muncă în timpul controlului sau al efectuării cercetării evenimentelor;

n) să asigure realizarea măsurilor dispuse de inspectorii de muncă cu prilejul vizitelor de control şi al cercetării evenimentelor;

o) să desemneze, la solicitarea inspectorului de muncă, lucrătorii care să participe la efectuarea controlului sau la cercetarea evenimentelor;

p) să nu modifice starea de fapt rezultată din producerea unui accident mortal sau colectiv, în afară de cazurile în care menţinerea acestei stări ar genera alte accidente ori ar periclita viaţa accidentaţilor şi a altor persoane;

q) să asigure echipamente de muncă[2400] fără pericol pentru securitatea şi sănătatea lucrătorilor;

r) să asigure echipamente individuale de protecţie[2401];

s) să acorde obligatoriu echipament individual de protecţie nou, în cazul degradării sau al pierderii calităţilor de protecţie.

Alimentaţia de protecţie[2402] se acordă în mod obligatoriu şi gratuit de către angajatori persoanelor care lucrează în condiţii de muncă ce impun acest lucru şi se stabileşte prin contractul colectiv de muncă şi/sau contractul individual de muncă.

Materialele igienico-sanitare se acordă în mod obligatorie şi gratuit de către angajatori. Categoriile de materiale igienico-sanitare, precum şi locurile de muncă ce impun acordarea acestora se stabilesc prin contractul colectiv de muncă şi/sau contractul individual de muncă.

Trebuie amintit că angajatorilor sunt obligaţi să ia măsuri speciale în cazul temperaturilor extreme.

Conform Ordonanţei de urgenţă nr. 99/2000[2403], temperaturi extreme sunt considerate temperaturile exterioare ale aerului, care depăşesc +37°C sau care, corelate cu condiţii de umiditate mare, pot fi echivalate cu acest nivel., ori scad sub -20°C. În aceste condiţii, potrivit normelor metodologice de aplicare a acestei ordonanţe[2404], angajatorii sunt obligaţi să ia măsuri pentru menţinerea stării de

[2400] Echipament de muncă constituie, în sensul legii, orice maşină, aparat, unealtă sau nstalaţie folosită în muncă.

[2401] Echipament individual de protecţie desemneaza orice echipament destinat a fi purtat sau mânuit de un lucrător pentru a-l proteja împotriva unuia ori mai multor riscuri care ar putea să îi pună în pericol securitatea şi sănătatea la locul de muncă, precum şi orice supliment sau accesoriu proiectat pentru a îndeplini acest obiectiv.

[2402] Alexandru Ţiclea, *Tratat... , op.cit.*, p. 629

[2403] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 304 din 4 iulie 2000, aprobată prin Legea nr. 436/2001, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 404 din 20 iulie 2001.

[2404] H.G nr. 580/2000, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.315 din 7 iulie 2000.

sănătate a salariaților, dacă temperaturile se mențin pe o perioadă de 2 zile, din a treia zi[2405].

În perioadele cu temperaturi ridicate extreme angajatorii trebuie să asigure următoarele măsuri minimale[2406]:

- pentru cei care lucrează în aer liber se va reduce intensitatea și ritmul activităților fizice, se va alterna efortul dinamic cu cel static, se vor alterna perioadele de lucru cu perioadele de repaus în locuri umbrite.
- pentru cei care lucrează în spatii închise se va asigura ventilația la locurile de muncă.
- angajatorul trebuie să asigure apă minerală, cate 2-4 litri/persoana/schimb, echipament individual de protecție, dușuri.

În perioadele cu temperaturi scăzute extreme, angajatorii au obligația să ia măsuri pentru:

- distribuirea de ceai fierbinte în cantitate de 0,5-1 l/persoană
- acordarea de pauze pentru refacerea capacității de termoreglare
- asigurarea echipamentului de protecție.

Angajatorii care nu pot asigura condițiile de mai sus, de comun acord cu reprezentanții sindicatelor sau cu reprezentanții aleși ai salariaților, vor hotărî conform Ordonanței de urgență nr. 99/2000 reducerea programului sau eșalonarea pe doua perioade a zilei de lucru.

4.3. Servicii de prevenire și protecție

Norma metodologică[2407] din 11 octombrie 2006 de aplicare a prevederilor Legii nr 319/2006 privind securitatea și sănătatea în muncă[2408] stabilește și cerințele minime de pregătire[2409] în domeniul securității și sănătății în muncă.

În conformitate cu art. 14 din aceste norme, organizarea[2410] activităților de prevenire și protecție este realizată de către angajator, în următoarele moduri:

a) prin asumarea de către angajator, în condițiile art. 9 alin. 4 din Legea nr. 319/2006, a atribuțiilor pentru realizarea măsurilor prevăzute de lege;
b) prin desemnarea unuia sau mai multor lucrători pentru a se ocupa de activitățile de prevenire și protecție;
c) prin înființarea unui serviciu intern de prevenire și protecție;
d) prin apelarea la servicii externe de prevenire și protecție.

Legea nr. 319/2006 prevede expres (art. 9 alin. 4) că în cazul microîntreprinderilor și al întreprinderilor mici, în care se desfășoară activități fără

[2405] I.T.Ștefănescu, *Tratat... 2014, op. cit.*, p. 710.
[2406] N. Voiculescu, *Dreptul muncii...op.cit.*, 2007, p. 155.
[2407] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 882 din 30 octombrie 2006 .
[2408] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. nr. 646 din 26 iulie 2006.
[2409] Dan Țop, *Organizarea de către angajator a activităților de prevenire și protecție în conformitate cu Legea sănătății și securități în muncă*, în Revista de Drept comercial nr. 4/2007, p. 38-45.
[2410] I.T. Ștefănescu, *Tratat ....2017, op.cit*, p. 740

riscuri deosebite, angajatorul îşi poate asuma atribuţiile din domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă pentru realizarea măsurilor prevăzute de prezenta lege, dacă are capacitatea necesară în domeniu, cu alte cuvinte, în această situaţie, nu mai este necesară desemnarea unor lucrători cu atribuţii specifice în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă şi nici a se apela la servicii externe (poate avea în vedere unul sau mai multe) pentru acest lucru, angajatorul trebuind însă să aibă „capacitatea necesară", adică să îndeplinească cerinţele prevăzute de Norma metodologică.

De remarcat că în acest sens, Curtea de Justiţie Europeană, a considerat[2411] că este necesar să fie stabilite capacităţile şi aptitudinile persoanelor responsabile cu activităţile de prevenire a riscurilor profesionale pentru sănătatea şi securitatea lucrătorilor.

Aceiaşi va fi situaţia şi pentru angajaţii în nume propriu, care desfăşoară, potrivit Legii nr. 300/2004[2412], activităţii economice independente , cu specificarea că pentru aceştia nu se mai impune cerinţa unei „capacităţi necesare" mai ales că aceştia nu pot încadra cu contract individual de muncă decât pentru anumite activităţi[2413] pentru care nu au autorizaţie.

Art. 16 din normele metodologice arată că în cazul întreprinderilor cu până la 9 lucrători inclusiv angajatorul poate efectua activităţile din domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă, dacă se îndeplinesc cumulativ următoarele condiţii: activităţile desfăşurate în cadrul întreprinderii nu sunt dintre cele prevăzute în anexa nr. 5[2414]; angajatorul îşi desfăşoară activitatea profesională în mod efectiv şi cu regularitate în întreprindere şi/sau unitate; angajatorul îndeplineşte cerinţele minime de pregătire în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă, corespunzătoare cel puţin nivelului de bază. Cerinţele minime de pregătire în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă corespunzătoare nivelului de bază, potrivit art. 48, sunt: studii în învăţământul liceal filiera teoretică în profil real sau filiera tehnologică în profil

---

2411 Hotărârea din 15 noiembrie 2001, în cauza C-4900, *apud* O. Ţinca, *op.cit.*,p. 261.

2412 Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 576 din 29 iunie 2004

2413 A. Ţiclea, *Capacitatea juridică a angajatorului – persoană fizică comerciant,* în Revista de Drept Comercial, nr. 5/2003, p. 61.

2414 Activităţile prevăzute sunt în număr de 15, şi anume: Activităţi cu risc potenţial de expunere la radiaţii ionizante; Activităţi cu risc potenţial de expunere la agenţi toxici şi foarte toxici, în special cele cu risc de expunere la agenţi cancerigeni, mutageni şi alţi agenţi care periclitează reproducerea.; Activităţi în care sunt implicate substanţe periculoase, potrivit prevederilor Hotărârii Guvernului nr. 95/2003 privind controlul activităţilor care prezintă pericole de accidente majore în care sunt implicate substanţe periculoase; Activităţi cu risc de expunere la grupa 3 şi 4 de agenţi biologici; Activităţi de fabricare, manipulare şi utilizare de explozivi, inclusiv articole pirotehnice şi alte produse care conţin materii explozive; Activităţi specifice exploatărilor miniere de suprafaţă şi de subteran; Activităţi specifice de foraj terestru şi de pe platforme maritime; Activităţi care se desfăşoară sub apă; Activităţi în construcţii civile, excavaţii, lucrări de puţuri, terasamente subterane şi tuneluri, care implică risc de surpare sau risc de cădere de la înălţime; Activităţi în industria metalurgică şi activităţi de construcţii navale; Producerea gazelor comprimate, lichefiate sau dizolvate şi utilizarea masivă a acestora; Activităţi care produc concentraţii ridicate de praf de siliciu; Activităţi care implică riscuri electrice la înaltă tensiune; Activităţi de producere a băuturilor distilate şi a substanţelor inflamabile; Activităţi de pază şi protecţie.

tehnic; curs în domeniul securității și sănătății în muncă, cu conținut minim conform celui prevăzut în anexa nr. 6 lit. A [2415], cu o durată de cel puțin 40 de ore.

În conformitate cu art. 17, în cazul întreprinderilor care au între 10 și 49 de lucrători inclusiv, angajatorul poate efectua activitățile din domeniul securității și sănătății în muncă, dacă se îndeplinesc cumulativ următoarele condiții:

a) activitățile desfășurate în cadrul întreprinderii nu sunt dintre cele prevăzute în anexa nr. 5;

b) riscurile identificate nu pot genera accidente sau boli profesionale cu consecințe grave, ireversibile, respectiv deces sau invaliditate;

c) angajatorul își desfășoară activitatea profesională în mod efectiv și cu regularitate în întreprindere și/sau unitate;

d) angajatorul îndeplinește cerințele minime de pregătire în domeniul securității și sănătății în muncă corespunzătoare cel puțin nivelului de bază.

În situația în care nu sunt îndeplinite condițiile prevăzute de aceste două articole, angajatorul trebuie să desemneze unul sau mai mulți lucrători sau poate organiza serviciul intern de prevenire și protecție și/sau să apeleze la servicii externe.

Art. 8 din Lege prevede ca fără a aduce atingere obligațiilor prevăzute la art. 6 și 7, angajatorul desemnează unul sau mai mulți lucrători pentru a se ocupa de activitățile de protecție și de activitățile de prevenire a riscurilor profesionale din întreprindere și/sau unitate, denumiți lucrători desemnați.

În doctrină s-a apreciat că ei formează „o categorie aparte de reprezentanți ai angajaților...atribuțiile acestor reprezentanți speciali au caracter de atribuții exclusive în raport cu ceilalți reprezentanți aleși ai angajatilor. Este ceea ce rezultă din faptul că, enumerând atribuțiile principale ale reprezentanților angajaților, art. 223 din Codul muncii nu se referă și la aspectele privind securitatea și sănătatea angajaților."[2416]

Lucrătorii desemnați nu trebuie să fie prejudiciați ca urmare a activității lor de protecție și a celei de prevenire[2417] a riscurilor profesionale. Lucrătorii desemnați trebuie să dispună de timpul necesar pentru a-și putea îndeplini obligațiile ce le revin prin lege. Ei trebuie să desfășoare numai activități de prevenire protecție și cel mult activități complementare[2418], cum ar fi stingerea incendiilor și protecția mediului.

Dacă în întreprindere și/sau unitate nu se pot organiza activitățile de prevenire și cele de protecție din lipsa personalului competent, angajatorul trebuie să recurgă la servicii externe.

[2415] Cursul va trebui să îl informeze pe angajator despre: Cadrul legislativ general referitor la securitate și sănătate în muncă Concepte de bază referitoare la securitate și sănătate în muncă. Noțiuni despre riscuri generale și prevenirea lor. Noțiuni despre riscuri specifice și prevenirea lor în sectorul corespunzător activității întreprinderi și/sau unității. Acordarea primului ajutor.

[2416] I.T.Ștefănescu, *Considerații referitoare la rolul sindicatelor și al reprezentanților angajatilor, art.cit. supra*

[2417] Prevenire, în sensul legii reprezintă ansamblul de dispoziții sau măsuri luate ori prevăzute în toate etapele procesului de muncă, în scopul evitării sau diminuării riscurilor profesionale.

[2418] I.T. Ștefănescu, *Tratat... 2014, op.cit.*, p. 687.

În cazul în care angajatorul apelează la serviciile externe, acestea trebuie să fie informate de către angajator asupra factorilor cunoscuţi că au efecte sau sunt susceptibili de a avea efecte asupra securităţii şi sănătăţii lucrătorilor şi trebuie să aibă acces la informaţiile prevăzute la art. 16 alin. 1.

Lucrătorii desemnaţi trebuie să aibă, în principal, atribuţii privind securitatea şi sănătatea în muncă şi, cel mult, atribuţii complementare.

În toate cazurile, pentru a se ocupa de organizarea activităţilor de prevenire şi a celor de protecţie, ţinând seama de mărimea întreprinderii şi/sau unităţii şi/sau de riscurile la care sunt expuşi lucrătorii, precum şi de distribuţia acestora în cadrul întreprinderii şi/sau unităţii, se impune ca:

a) lucrătorii desemnaţi să aibă capacitatea necesară şi să dispună de mijloacele adecvate;
b) serviciile externe să aibă aptitudinile necesare şi să dispună de mijloace personale şi profesionale adecvate;
c) lucrătorii desemnaţi şi serviciile externe să fie în număr suficient.

Prevenirea riscurilor, precum şi protecţia sănătăţii şi securitatea lucrătorilor trebuie să fie asigurate de unul sau mai mulţi lucrători, de un serviciu ori de servicii distincte din interiorul sau din exteriorul întreprinderii şi/sau unităţii.

Lucrătorul/lucrătorii şi/sau serviciul/serviciile prevăzute mai sus trebuie să colaboreze între ei ori de câte ori este necesar.

În cazul microîntreprinderilor şi al întreprinderilor mici, în care se desfăşoară activităţi fără riscuri deosebite, angajatorul îşi poate asuma atribuţiile din domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă pentru realizarea măsurilor prevăzute de prezenta lege, dacă are capacitatea necesară în domeniu.

Ministerul Muncii, Solidarităţii Sociale şi Familiei stabileşte prin norme metodologice de aplicare a prevederilor prezentei legi capacităţile şi aptitudinile necesare, precum şi numărul considerat suficient.

Astfel, în cazul întreprinderilor şi/sau unităţilor între 50 şi 149 de lucrători, angajatorul trebuie să desemneze[2419] unul sau mai mulţi lucrători sau să organizeze serviciu intern de prevenire şi protecţie pentru a se ocupa de activităţile de prevenire şi protecţie din cadrul întreprinderii. Aceştia vor fi desemnaţi, în funcţie de numărul angajaţilor. Desemnarea nominală a lucrătorului/lucrătorilor pentru a se ocupa de activităţile de prevenire şi protecţie se face prin decizie a angajatorului. Această decizie constituie un act unilateral al angajatorului dar presupune şi acordul lucrătorului în cauză, care trebuie informat despre noile sale atribuţiuni ce urmează a-i fi trecute în fişa postului.

Pentru a putea să desfăşoare activităţile de prevenire şi protecţie, lucrătorul desemnat trebuie să îndeplinească cerinţele minime de pregătire în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă corespunzătoare cel puţin nivelului mediu.

[2419] De semnarea are loc conform regulilor stabilite de art. 20-22 din Normele metodologice.

Nivelul mediu are următoarele cerinţe: studii în învăţământul postliceal în profil tehnic şi un curs[2420] în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă, cu o durată de cel puţin 80 de ore.

În cazul întreprinderilor şi/sau unităţilor care desfăşoară activităţi dintre cele prevăzute în anexa nr. 5 precum şi în cazul întreprinderilor şi/sau unităţilor care au peste 150 de lucrători, angajatorul trebuie să organizeze serviciu intern de prevenire şi protecţie.

Serviciul intern de prevenire şi protecţie[2421] trebuie să fie format din lucrători care îndeplinesc cerinţele minime de pregătire în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă corespunzătoare nivelului mediu şi/sau superior, conform prevederilor art. 47-51, şi, după caz, alţi lucrători care pot desfăşura activităţi auxiliare.

Conducătorul serviciului de prevenire şi protecţie trebuie să îndeplinească cerinţele minime de pregătire în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă corespunzătoare nivelului superior, care necesită următoarele specializări: studii superioare tehnice; curs în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă, acelaşi ca şi pentru nivelul mediu; şi un curs postuniversitar de evaluare a riscurilor cu o durată de cel puţin 180 de ore.

Serviciul intern de prevenire şi protecţie se organizează în subordinea directă a angajatorului ca o structură distinctă. Angajatorul va stabili structura serviciului intern de prevenire şi protecţie în funcţie de mărimea întreprinderii şi/sau unităţii şi/sau riscurile la care sunt expuşi lucrătorii, precum şi de distribuţia acestora în cadrul întreprinderii şi/sau unităţii. În situaţia în care activitatea de prevenire şi protecţie este asigurată prin mai multe servicii interne, acestea vor acţiona coordonat pentru asigurarea eficienţei activităţii. Când angajatorul îşi desfăşoară activitatea în mai multe puncte de lucru, serviciul de prevenire şi protecţie trebuie să fie organizat astfel încât să se asigure în mod corespunzător desfăşurarea activităţilor specifice.

Lucrătorii din cadrul serviciului intern de prevenire şi protecţie trebuie să desfăşoare numai activităţi de prevenire şi protecţie şi cel mult activităţi complementare cum ar fi: prevenirea şi stingerea incendiilor şi protecţia mediului.

Angajatorul va consemna în regulamentul intern sau în regulamentul de organizare şi funcţionare activităţile de prevenire şi protecţie pentru efectuarea cărora serviciul intern de prevenire şi protecţie are capacitate şi mijloace adecvate.

Serviciul intern de prevenire şi protecţie trebuie să aibă la dispoziţie resursele materiale şi umane necesare pentru îndeplinirea activităţilor de prevenire şi protecţie desfăşurate în întreprindere, iar angajatorul trebuie să asigure mijloacele adecvate pentru ca serviciul intern de prevenire şi protecţie să poată desfăşura activităţile specifice.

[2420] Cunoşinţele minime dobândite în cadrul cursului trebuie să facă referire la: Cadrul legislativ general referitor la securitate şi sănătate în muncă; Criterii generale pentru evaluarea riscurilor; Organizarea activităţii de prevenire; Acţiuni în caz de urgenţă: planuri de urgenţă şi de evacuare, prim ajutor; Elaborarea documentaţiilor necesare desfaşurării activităţii de prevenire şi protecţie; Evidenţe şi raportări în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă.

[2421] I.T. Ştefănescu, *Tratat ....2017, op.cit*, p.742

Serviciul intern de prevenire și protecție poate să asigure și supravegherea medicală, dacă dispune de personal cu capacitate profesională și de mijloace materiale adecvate.

Un angajator poate apela la unul sau mai multe servicii externe[2422] de prevenire și protecție în cazul în care lucrătorii desemnați/serviciul intern de prevenire și protecție nu au capacitățile și aptitudinile necesare pentru efectuarea tuturor activităților de prevenire și protecție prevăzute de lege.

Serviciul extern de prevenire și protecție[2423] asigură, pe bază de contract, activitățile de prevenire și protecție în domeniu. Contractul încheiat între angajator și serviciul extern de prevenire și protecție trebuie să cuprindă cel puțin următoarele:

a) activitățile de prevenire și protecție care vor fi desfășurate de către serviciul extern de prevenire și protecție;
b) modul de colaborare cu lucrătorii desemnați/serviciul intern de prevenire și protecție și/sau cu alte servicii externe de prevenire și protecție;
c) clauze privind soluționarea litigiilor apărute între părți.

Conform articolului 32 al normei metodologice pentru aplicare legii 319/2006, se stabilește ca: „Serviciul extern de prevenire și protecție trebuie să fie format din lucrători care îndeplinesc cerințele minime de pregătire în domeniul securității și sănătății în muncă corespunzătoare nivelului mediu și/sau superior, conform prevederilor art. 47-51, și, după caz, alți lucrători care pot desfășura activități auxiliare".

Daca există numai un singur conducător al serviciului extern de prevenire și protecție, acesta trebuie să aibă nivelul superior de pregătire în domeniul securității și sănătății în muncă. Cerințele minime de pregătire în domeniul securității și sănătății în muncă corespunzătoare nivelului superior sunt: studii superioare tehnice; curs în domeniul securității și sănătății în muncă, cu conținut minim, cu o durată de cel puțin 80 de ore; curs postuniversitar de evaluare a riscurilor cu o durată de cel puțin 180 de ore.

Serviciul extern de prevenire și protecție trebuie să îndeplinească următoarele cerințe:

a) să dispună de personal cu capacitate profesională adecvată și de mijloacele materiale necesare pentru a-și desfășura activitatea;
b) să fie abilitat[2424] de Comisia de abilitare a serviciilor externe de prevenire și protecție și de avizare a documentațiilor cu caracter tehnic de informare și instruire în domeniul securității și sănătății în muncă

Serviciul extern trebuie să aibă acces la toate informațiile necesare desfășurării activității de prevenire și protecție și trebuie informat asupra factorilor cunoscuți că

[2422] Prin servicii externe se are în vedere persoane juridice sau fizice din afara întreprinderii/unității, abilitate să presteze servicii de protecție și prevenire în domeniul securității și sănătății în muncă, conform legii.
[2423] I.T. Ștefănescu, *Tratat ....2017, op.cit*, p.743
[2424] Procedura de abilitare este prevăzută în art. 35-45 din Normele metodologice.

au efecte sau sunt susceptibili de a avea efecte[2425] asupra securității și sănătății lucrătorilor. Un asemenea serviciu are obligația să transmită inspectoratului teritorial de muncă pe raza căruia își are sediul, domiciliul sau reședința o copie de pe certificatul de abilitare, în termen de 10 zile de la data primirii acestuia.

Serviciul extern trebuie să întocmească, în două exemplare, un raport de activitate semestrial, care vor fi înaintate inspectoratului teritorial de muncă pe raza căruia își are sediul, domiciliul sau reședința serviciul extern. Inspectoratul va analiza rapoartele de activitate și va restitui un exemplar serviciului extern, iar un exemplar îl va arhiva.

Chiar dacă un angajator apelează la persoane sau servicii exterioare, aceasta nu îl exonerează, potrivit dispozițiilor imperative ale Codului muncii, de răspundere în acest domeniu.

4.4. Informarea, consultarea și instruirea lucrătorilor

Ținând seama de mărimea întreprinderii și/sau a unității, angajatorul, în conformitate cu art. 16, trebuie să ia măsuri corespunzătoare, astfel încât lucrătorii și/sae reprezentanții acestora să primească, în conformitate cu prevederile legale, toate informațiile necesare privind:

a) riscurile pentru securitate și sănătate în muncă, precum și măsurile și activitățile de prevenire și protecție atât la nivelul întreprinderii și/sau unității, în general, cât și la nivelul fiecărui post de lucru și/sau fiecărei funcții;

b) măsurile luate în conformitate cu prevederile art. 10 alin. 2 și 3.

Angajatorul trebuie să ia măsuri corespunzătoare astfel încât angajatorii lucrătorilor din orice întreprindere și/sau unitate exterioară, care desfășoară activități în întreprinderea și/sau în unitatea sa, să primească informații adecvate privind aspectele la care s-a făcut referire de lege, care privesc acești lucrători.

Angajatorul trebuie să ia măsuri corespunzătoare pentru ca lucrătorii desemnați sau reprezentanții lucrătorilor[2426] cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății lucrătorilor, în vederea îndeplinirii atribuțiilor și în conformitate cu prevederile prezentei legi, să aibă acces la:

a) evaluarea riscurilor și măsurile de protecție, prevăzute la art. 12 alin. (1) lit. a) și b);

b) evidența și rapoartele prevăzute la art. 12 alin. (1) lit. c) și d);

c) informații privind măsurile din domeniul securității și sănătății în muncă, precum și informații provenind de la instituțiile de control și autoritățile competente în domeniu.

Angajatorii consultă lucrătorii și/sau reprezentanții lor și permit participarea acestora la discutarea tuturor problemelor referitoare la securitatea și sănătatea în muncă.

Aplicarea acestor prevederi implică:

a) consultarea lucrătorilor;

b) dreptul lucrătorilor și/sau reprezentanților lor să facă propuneri;

[2425] Alexandru Ţiclea, *Sănătate și securitate... art. cit.*, p. 56.
[2426] I.T. Ștefănescu, *Tratat...2017, op.cit.*, p. 746

c) participarea echilibrată.

Lucrătorii şi/sau reprezentanţii lucrătorilor definiţi la art. 5 lit. d iau parte în mod echilibrat, la analizele de profil sau sunt consultaţi în prealabil şi în timp util de către angajator cu privire la:

a) orice măsură care ar afecta semnificativ securitatea şi sănătatea în muncă;

b) desemnarea lucrătorilor la care s-a făcut referire la art. 8 alin. 1 şi la art. 10 alin. (2), precum şi cu privire la activităţile la care s-a făcut referire la art. 8 alin. (1);

c) informaţiile la care s-a făcut referire în art. 12 alin. (1), art. 16 şi 17;

d) recurgerea, după caz, la servicii externe, conform art. 8 alin. (4);

e) organizarea şi planificarea instruirii prevăzute la art. 20 şi 21.

Reprezentanţii lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securităţii şi sănătăţii lucrătorilor[2427] au dreptul să solicite angajatorului să ia măsuri corespunzătoare şi să prezinte propuneri în acest sens, în scopul diminuării riscurilor pentru lucrători şi/sau al eliminării surselor de pericol.

Reprezentanţii lucrătorilor[2428]cu răspunderi specifice în domeniul securităţii şi sănătăţii lucrătorilor sau lucrătorii nu pot fi prejudiciaţi din cauza activităţilor la care s-a făcut referire în alin. 1-3.

Angajatorul trebuie să acorde reprezentanţilor lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securităţii şi sănătăţii lucrătorilor un timp adecvat, fără diminuarea drepturilor salariale, şi să le furnizeze mijloacele necesare pentru a-şi putea exercita drepturile şi atribuţiile care decurg din prezenta lege.

Reprezentanţii lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securităţii şi sănătăţii lucrătorilor şi/sau lucrătorii au dreptul să apeleze la autorităţile competente, în cazul în care consideră că măsurile adoptate şi mijloacele utilizate de către angajator nu sunt suficiente pentru asigurarea securităţii şi sănătăţii în muncă.

Reprezentanţilor lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securităţii şi sănătăţii lucrătorilor trebuie să li se acorde posibilitatea de a-şi prezenta observaţiile inspectorilor de muncă şi inspectorilor sanitari, îl timpul vizitelor de control.

În vederea realizării prevederilor art. 16, 17 şi ale art. 18 alin. (1), la nivelul angajatorului se înfiinţează, se organizează şi funcţionează comitete de securitate şi sănătate în muncă[2429].

Art. 177 din Codul muncii şi art. 20 şi 21 din Legea nr. 319/2006 dispun că angajatorul trebuie să asigure condiţii pentru ca fiecare lucrător să primească o instruire suficientă[2430] şi adecvată în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă, în special sub formă de informaţii[2431] și instrucţiuni de lucru, specifice locului de muncă şi postului său:

[2427] Reprezentant al lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securităţii şi sănătăţii lucrătorilor este persoană aleasă, selectată sau desemnată de lucrători, în conformitate cu prevederile legale, să îi reprezinte pe aceştia în ceea ce priveşte problemele referitoare la protecţia securităţii şi sănătăţii lucrătorilor în muncă.

[2428] I.T. Ştefănescu, *Tratat ....2014, op.cit*, p. 692

[2429] Alexandru Ţiclea, *Tratat... , op.cit.*, p. 630.

[2430] I.T. Ştefănescu, *Tratat ....2017, op.cit*, p.738

[2431] Alexandru Ţiclea, *Tratat..., op.cit.*, p. 626

a) la angajare;
b) la schimbarea locului de muncă sau la transfer;
c) la introducerea unui nou echipament de muncă sau a unor modificări ale echipamentului existent;
d) la introducerea oricărei noi tehnologii sau proceduri de lucru;
e) la executarea unor lucrări speciale.

Instruirea, considerată de doctrină „un instrument esenţial pentru asigurarea securităţii şi sănătăţii în muncă"[2432] trebuie să fie:

a) adaptată evoluţiei riscurilor sau apariţiei unor noi riscuri. Curtea Constituţională prin Decizia nr.1042/20072433 a statuat că fiecare lucrător să primească o instruire suficientă şi adecvată la angajare şi ulterior;
b) periodică şi ori de câte ori este necesar.

Angajatorul se va asigura că lucrătorii din întreprinderi şi/sau unităţi din exterior, care desfăşoară activităţi în întreprinderea şi/sau unitatea proprie, au primit instrucţiuni adecvate referitoare la riscurile legate de securitate şi sănătate în muncă, pe durata desfăşurării activităţilor.

Reprezentanţii lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă au dreptul la instruire corespunzătoare.

Modalităţile specifice de instruire a lucrătorilor se stabilesc de comun acord[2434] de către angajator cu Comitetele de securitate şi sănătate în muncă şi cu sindicatul sau reprezentanţii salariaţilor. Instruirea nu poate fi realizată pe cheltuiala lucrătorilor şi/sau a reprezentanţilor acestora. Instruirea trebuie să se realizeze în timpul programului de lucru. Instruirea prevăzută la art. 20 alin. 4 trebuie să se efectueze în timpul programului de lucru, fie în interiorul, fie în afara întreprinderii şi/sau unităţii.

4.5. Obligaţiile lucrătorilor

Se stabileşte cu caracter general[2435] că fiecare lucrător trebuie să îşi desfăşoare activitatea, în conformitate cu pregătirea şi instruirea sa, precum şi cu instrucţiunile primite din partea angajatorului, astfel încât să nu expună la pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională atât propria persoană, cât şi alte persoane[2436] care pot fi afectate de acţiunile sau omisiunile sale în timpul procesului de muncă.

În mod deosebit, în scopul realizării obiectivelor prevăzute la art. 22, lucrătorii au următoarele obligaţii:

2432 I.T. Ştefănescu, *Tratat ....2014, op.cit*, p. 684
2433 Publicată în Monitorul Oficial al României,, Partea I, nr.12 din 8 ianuarie 2008
2434 I.T.Ştefănescu, *Tratat...2007, op.cit.*, p. 622.
2435 Alexandru Ţiclea, *Tratat... , op.cit.*, p. 633
2436 Prin alţi participanţi la procesul de muncă, legea are în vedere, persoane aflate în întreprindere şi/sau unitate, cu permisiunea angajatorului, în perioada de verificare prealabilă a aptitudinilor profesionale în vederea angajării, persoane care prestează activităţi în folosul comunităţii sau activităţi în regim de voluntariat, precum şi şomeri pe durata participării la o formă de pregătire profesională şi persoane care nu au contract individual de muncă încheiat în formă scrisă şi pentru care se poate face dovada prevederilor contractuale şi a prestaţiilor efectuate prin orice alt mijloc de probă.

a) să utilizeze corect maşinile, aparatura, uneltele, substanţele periculoase, echipamentele de transport şi alte mijloace de producţie;
b) să utilizeze corect echipamentul individual de protecţie acordat şi, după utilizare, să îl înapoieze sau să îl pună la locul destinat pentru păstrare;
c) să nu procedeze la scoaterea din funcţiune, la modificarea, schimbarea sau înlăturarea arbitrară a dispozitivelor de securitate proprii, în special ale maşinilor, aparaturii, uneltelor, instalaţiilor tehnice şi clădirilor, şi să utilizeze corect aceste dispozitive;
d) să comunice imediat angajatorului şi/sau lucrătorilor desemnaţi orice situaţie de muncă despre care au motive întemeiate să o considere un pericol pentru securitatea şi sănătatea lucrătorilor, precum şi orice deficienţă a sistemelor de protecţie;
e) să aducă la cunoştinţă conducătorului locului de muncă şi/sau angajatorului accidentele suferite de propria persoană;
f) să coopereze cu angajatorul şi/sau cu lucrătorii desemnaţi, atât timp cât este necesar, pentru a face posibilă realizarea oricăror măsuri sau cerinţe dispuse de către inspectorii de muncă şi inspectorii sanitari, pentru protecţia sănătăţii şi securităţii lucrătorilor;
g) să coopereze, atât timp cât este necesar, cu angajatorul şi/sau cu lucrătorii desemnaţi, pentru a permite angajatorului să se asigure că mediul de muncă şi condiţiile de lucru sunt sigure şi fără riscuri pentru securitate şi sănătate, în domeniul său de activitate;
h) să îşi însuşească şi să respecte prevederile legislaţiei din domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă şi măsurile de aplicare a acestora;
i) să dea relaţiile solicitate de către inspectorii de muncă şi inspectorii sanitari.

Obligaţiile prevăzute de lege se aplică, după caz, şi celorlalţi participanţi la procesul de muncă, potrivit activităţilor pe care aceştia le desfăşoară.

O categorie specială de obligaţii, care se corelează[2437] cu cele de mai sus sunt obligaţiile salariaţilor în domeniul apărării împotriva incendiilor, stabilite în art. 22 al Legii nr. 307/2006[2438].

În doctrină sunt menţionate şi atribuţii ale sindicatelor[2439] în asigurarea sănătăţii şi securităţii lucrătorilor, care decurg din dispoziţiile Legii dialogului social.

[2437] I.T..Ştefănescu, *Tratat... 2017, op.cit.*, p.740
[2438] Publicată în Monitorul Oficial, al României., Partea I, nr. 633 din 21 iulie 2006.
[2439] Alexandru Ţiclea, *Tratat... , op.cit.*, p. 634

4.6. Supravegherea sănătăţii lucrătorilor

Măsurile prin care se asigură supravegherea corespunzătoare a sănătăţii lucrătorilor în funcţie de riscurile privind securitatea şi sănătatea în muncă se stabilesc potrivit reglementărilor legale.

Acestea vor fi stabilite astfel încât fiecare lucrător să poată beneficia de supravegherea sănătăţii la intervale regulate. Supravegherea sănătăţii lucrătorilor este asigurată prin medicii de medicină a muncii[2440].

În toate unităţile legea impune, pentru asigurarea protecţiei salariaţilor, asigurarea unui serviciu medical. Acesta poate fi un serviciu autonom organizate de unitate sau un serviciu organizat de o asociaţie patronală[2441].

Serviciile medicale de întreprindere asigură monitorizarea condiţiilor de muncă[2442], în relaţie cu starea de sănătate a salariaţilor, şi cu deosebire a bolilor profesionale şi a bolilor legate de profesie, în vederea recomandării măsurilor profilactice.

Hotărârea nr. 355/2007[2443] privind supravegherea sănătăţii lucrătorilor[2444] stabileşte cerinţele minime pentru supravegherea sănătăţii lucrătorilor faţă de riscurile pentru securitate şi sănătate, pentru prevenirea îmbolnăvirii lucrătorilor cu boli profesionale cauzate de agenţi nocivi chimici, fizici, fizico-chimici sau biologici, caracteristici locului de muncă, precum şi a suprasolicitării diferitelor organe sau sisteme ale organismului în procesul de muncă.

Supravegherea sănătăţii lucrătorilor este asigurată[2445] de către medicii specialişti de medicina muncii.

Angajatorii au următoarele obligaţii:

a) să se afle în posesia unei evaluări a riscului asupra sănătăţii lucrătorilor. Evaluarea riscului asupra sănătăţii se actualizează dacă s-au produs schimbări semnificative din cauza cărora evaluarea ar fi depăşită sau atunci când rezultatele supravegherii sănătăţii o impun.

b) angajatorii din orice domeniu de activitate, atât din sectorul public, cât şi din sectorul privat, sunt obligaţi să respecte reglementările în vigoare privind supravegherea sănătăţii lucrătorilor.

c) să asigure fondurile şi condiţiile efectuării tuturor serviciilor medicale profilactice necesare pentru supravegherea sănătăţii lucrătorilor, aceştia

---

[2440] Art.6 din Legea nr.418/2004 privind statutul professional specific medicului de medicină a muncii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 998 din 29 octombrie 2004, prevede că „medical speciliast de medicină muncii este principalul consilier al angajatorului şi al reprezentanţilor salariaţilor în probleme de promovare a sănătăţii şi securităţii în muncă".

[2441] I.T. Ştefănescu, *Tratat....2017, op.cit*, p.745.

[2442] Dan Ţop, *Codul muncii-comentat*, Editura Impact, Târgovişte, 2003, p. 124.

[2443] Publicată în Monitorul Oficial, al României, Partea I nr. 332 din 17 mai 2007.

[2444] În sensul acestei hotărâri, supravegherea sănătăţii lucrătorilor reprezintă totalitatea serviciilor medicale care asigură prevenirea, depistarea, dispensarizarea bolilor profesionale şi a bolilor legate de profesie, precum şi menţinerea sănătăţii şi a capacităţii de muncă a lucrătorilor.

[2445] Alexandru Ţiclea, *Tratat...*, *op.cit.*, p. 638

nefiind implicaţi în niciun fel în costurile aferente supravegherii medicale profilactice specifice riscurilor profesionale.

Serviciile medicale profilactice prin care se asigură supravegherea sănătăţii lucrătorilor sunt: examenul medical la angajarea în muncă, de adaptare, periodic, la reluarea activităţii, promovarea sănătăţii la locul de muncă.

Aptitudinea în muncă reprezintă capacitatea lucrătorului din punct de vedere medical de a desfăşura activitatea la locul de muncă în profesia/funcţia pentru care se solicită examenul medical. Pentru stabilirea aptitudinii în muncă, medicul specialist de medicina muncii poate solicita şi alte investigaţii şi examene medicale de specialitate, suplimentare celor prevăzute de acest act normativ

În condiţiile în care medicul de medicina muncii face recomandări de tip medical, aptitudinea este condiţionată de respectarea acestora, iar în fişa de aptitudine, avizul medical va fi „apt condiţionat".

În situaţia în care lucrătorul se află temporar, din cauza unei boli, în situaţia de incapacitate medicală privind desfăşurarea activităţii la locul de muncă în profesia/funcţia pentru care se solicită examenul medical de medicina muncii, medicul de medicina muncii stabileşte inaptitudinea temporară[2446] până la dispariţia cauzei medicale, iar în fişa de aptitudine, avizul medical va fi „inapt temporar".

Inaptitudinea permanentă în muncă, în sensul amintitei hotărâri, reprezintă incapacitatea medicală permanentă a lucrătorului de a desfăşura activitatea la locul de muncă în profesia/funcţia pentru care se solicită examenul medical privind aptitudinea în muncă. Toate cazurile de inaptitudine medicală permanentă vor fi rezolvate de către medicii de medicina muncii în colaborare cu medicii de expertiza capacităţii de muncă, care se vor informa reciproc asupra rezolvării situaţiei de fapt.

Promovarea sănătăţii la locul de muncă reprezintă supravegherea activă a sănătăţii lucrătorilor în raport cu caracteristicile locului de muncă şi, în mod particular, cu factorii de risc profesionali. În vederea conştientizării nevoilor şi obiectivelor privind sănătatea şi securitatea în muncă în rândul lucrătorilor, medicii specialişti cu pregătire în domeniu efectuează activităţi specifice de promovare a sănătăţii la locul de muncă pentru realizarea bunăstării lucrătorilor, bazate pe identificarea problemelor acestora.

Serviciile de medicina muncii participă la realizarea şi implementarea programelor de informare, educare şi formare profesională cu privire la sănătatea şi securitatea în muncă pentru lucrătorii la care s-a efectuat supravegherea sănătăţii prin examene medicale profilactice.

Pentru promovarea măsurilor privind adaptarea la muncă a lucrătorilor şi pentru îmbunătăţirea condiţiilor de muncă şi de mediu, medicii de medicina muncii desfăşoară activitate de consiliere privind sănătatea şi igiena ocupaţională a lucrătorului şi a reprezentanţilor acestora din întreprindere şi din comitetul de

[2446] Inaptitudinea temporară în muncă reprezintă incapacitatea medicală a lucrătorului de a desfăşura activitatea la locul de muncă în profesia/funcţia pentru care se solicită examenul medical privind aptitudinea în muncă, până la reevaluarea sănătăţii de către medicul de medicina muncii.

sănătate şi securitate în muncă, după caz, şi colaborează cu organismele din domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă.

Persoana examinată, în conformitate cu art. 30, poate contesta rezultatul dat de către medicul specialist de medicina muncii privind aptitudinea în muncă. Contestaţia se adresează autorităţii de sănătate publică judeţene sau a municipiului Bucureşti, în termen de 7 zile lucrătoare de la data primirii fişei de aptitudine în muncă.

Autoritatea de sănătate publică judeţeană sau a municipiului Bucureşti desemnează o comisie formată din 3 medici specialişti de medicina muncii şi convoacă părţile implicate în termen de 21 de zile lucrătoare de la data primirii contestaţiei. Decizia comisiei este consemnată într-un proces-verbal şi este comunicată în scris persoanei examinate medical. Concluzia procesului-verbal este consemnată în fişa de aptitudine, în care a fost precizat rezultatul examenului medical contestat.

Lucrătorii au următoarele drepturi şi obligaţii: trebuie să fie informaţi în legătură cu rezultatele proprii ale supravegherii sănătăţii lor; să se prezinte la examenele medicale de supraveghere a sănătăţii la locul de muncă, conform planificării efectuate de către medicul de medicina muncii cu acordul angajatorului.; au dreptul să consulte medicul specialist de medicina muncii, pentru orice simptome pe care le atribuie condiţiilor de muncă şi activităţii desfăşurate; de a i se înmâna la schimbarea locului de muncă în altă unitate, la solicitare, copii ale dosarului său medical şi ale fişei de expunere la riscuri profesionale, pentru a fi predate la structura de medicina muncii a unităţii respective.

Pentru protecţia sănătăţii comunitare, în cazul sectoarelor cu riscuri (alimentar, zootehnic, farmaceutic, aprovizionare cu apă potabilă, servicii către populaţie, cazare colectivă, piscine, salubritate etc.), examenele medicale la angajare, periodic, la reluarea muncii se pot completa cu examinările specifice sectorului de activitate, la indicaţia medicului specialist de medicina muncii.

Angajatorii au obligaţia să amenajeze locurile de muncă ţinând seama de prezenţa grupurilor sensibile la riscuri specifice.

Grupurile sensibile la riscuri specifice, cum ar fi: femeile gravide, lehuzele sau femeile care alăptează, tinerii, precum şi persoanele cu dizabilităţi, trebuie protejate împotriva pericolelor care le afectează în mod specific.

4.7. Răspunderea juridică în cazul încălcării normelor care privesc sănătatea şi securitate în muncă

Art. 37 din Legea nr. 319/2006, prevedea[2447] că, neluarea vreuneia dintre măsurile legale de securitate şi sănătate în muncă de către persoana care avea îndatorirea de a lua aceste măsuri, dacă se creează un pericol grav şi iminent de producere a unui accident de muncă sau de îmbolnăvire profesională, constituie infracţiune şi se pedepseşte cu închisoare de la un an la 2 ani sau cu amendă. Dacă

[2447] Dan Ţop, *Dreptul muncii - Dreptul securităţii sociale, op.cit*, p. 282

fapta a produs consecinţe deosebite, pedeapsa este închisoarea de la un an la 3 ani sau amendă.

Curtea Constituţională a decis[2448] că sintagma „consecinţe deosebite" din cuprinsul art. 37 alin. 2 este neconstituţională, deoarece „o noţiune legală poate avea un conţinut şi înţeles autonom diferit de la o lege la alta, cu condiţia ca legea care utilizează termenul respectiv să îl şi definească…. înţelesul sintagmei "consecinţe deosebite" nu poate fi dedus nici pe cale de interpretare a legii …pe lângă absenţa unei definiţii în chiar cuprinsul legii, nici doctrina şi nici jurisprudenţa în materie nu au dezvoltat noţiunii criticate un înţeles consacrat care să constituie un reper obiectiv în funcţie de care să poată fi apreciat conţinutul acesteia"

Fapta săvârşită din culpă se pedepseşte cu închisoare de la 3 luni la un an sau cu amendă, iar fapta prevăzută la alin. 2 săvârşită din culpă se pedepseşte cu închisoare de la 6 luni la un an sau cu amendă.

Nerespectarea de către orice persoană a obligaţiilor şi a măsurilor stabilite cu privire la securitatea şi sănătatea în muncă, dacă prin aceasta se creează un pericol grav şi iminent de producere a unui accident de muncă sau de îmbolnăvire profesională, constituie infracţiune şi se pedepseşte cu închisoare de la un an la 2 ani sau cu amendă. Dacă fapta a produs consecinţe deosebite, pedeapsa este închisoarea de la un an la 3 ani sau amendă. Dacă nerespectarea constă în repunerea în funcţiune a instalaţiilor, maşinilor şi utilajelor, anterior eliminării tuturor deficienţelor pentru care s-a luat măsura opririi lor, pedeapsa este închisoarea de la un an la 2 ani sau amendă. Faptele săvârşite din culpă se pedepsesc cu închisoare de la 3 luni la un an sau cu amendă, iar fapta prevăzută la alin. 2 săvârşită din culpă se pedepseşte cu închisoare de la 6 luni la un an sau cu amendă.

Aceste texte a fost abrogat prin intrarea în vigoare a noului Cod penal la 1 ianuarie 2014, find preluate de dispoziţiile art. 349, respectiv art. 350 din Codul penal., între cele două categorii de texte „nexistând deosebiri esenţiale, cu excepţia caracterului grav al pericolului, care a fost înlăturat, rămânând numai cerinţa de a fi iminent"[2449].

S-a subliniat că o persoană, fără a fi investită printr-un înscris oficial cu atribuţii privind luarea măsurilor legale de securitate şi sănătate în muncă, dacă a acceptat tacit astfel de sarcini, poate să răspundă penal[2450].

S-a apreciat că „şi persoana juridică poate deveni subiect al infracţiunilor referitoare la securitatea şi sănătatea în muncă, de obicei, alături de angajatorul persoana fizică"[2451] Urmărirea penală în cazul acestor două tipuri de infracţiuni împotriva sănătăţii şi securităţii în muncă se efectuează obligatiru de către procuror[2452].

[2448] Decizia nr. 513/2017, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 578 din 19 iulie 2017

[2449] I.T. Ştefănescu, *Tratat ....2014, op.cit*, p. 712

[2450] Petre Buneci, Ilie Dumitru, *Drept penal social. Analiza infracţiunilor din domeniul muncii şi securităţii sociale*, Editura Universul Juridic, Bucureşti, p. 126

[2451] Ioan Marius Aron, *op.cit.*, p. 185

[2452] I.T.Ştefănescu, *Tratat...,2017, op. cit.*, p.767

Constituie contravenţii, potrivit art. 39 alin. 2-8, faptele săvârşite de angajatorii aflaţi în una dintre situaţiile[2453] prevăzute de Legea nr. 319/2006:

- neîntocmirea unui plan de prevenire şi de protecţie;
- neobţinerea autorizaţiei din punct de vedere al securităţii şi sănătăţii în muncă;
- modificarea stării de fapt rezultată din producerea unui accident mortal sau colectiv;
- neasigurarea echipamentelor de muncă fără pericol pentru securitatea şi sănătatea lucrătorilor;
- nerealizarea măsurilor dispuse de inspectorii de muncă;
- inexistenţa unei evaluării a riscurilor pentru securitatea şi sănătatea în muncă;
- neadaptarea deciziei asupra măsurilor de protecţie care trebuie luate şi, după caz, asupra echipamentului de protecţie care trebuie utilizat;
- neadaptarea, din faza de cercetare, proiectare şi execuţie a construcţiilor, a echipamentelor de muncă şi neelaborarea tehnologiilor de fabricaţie care să elimine sau să diminueze riscurile;
- nestabilirea pentru lucrători, în fişa postului, a atribuţiilor şi răspunderilor în domeniul sănătăţii şi securităţii în muncă;
- neelaborarea de instrucţiuni proprii;
- neasigurarea şi lipsa de control a cunoaşterii şi aplicării de către lucrători a măsurilor din planul de protecţie, precum şi a prevederilor legale;
- neinformarea fiecărei persoane, anterior angajării în muncă;
- neluarea de măsuri pentru autorizarea exercitării meseriilor şi profesiilor;
- încadrarea unei persoane fără examen medical şi, după caz, fără testare psihologică;
- menţinerea evidenţei referitoare la zonele de risc ridicat;
- neasigurarea funcţionării permanente şi corecte a sistemelor şi dispozitivelor de protecţie, a aparaturii de măsură şi control, a instalaţiilor de captare, reţinere şi neutralizare a substanţelor nocive;
- nedesemnarea lucrătorilor care să participe la efectuarea controlului sau la cercetarea evenimentelor (la solicitarea inspectorului de muncă);
- neasigurarea de condiţii pentru ca fiecare lucrător să primească o instruire adecvată;
- neefectuarea cercetării evenimentelor care au produs incapacitate temporară de muncă;
- neraportarea la inspectoratul teritorial de muncă a accidentului de muncă;
- neevaluarea riscurilor la alegerea echipamentelor de muncă;
- neluarea în considerare – la încredinţarea de sarcini – a capacităţilor lucrătorului;
- neasigurarea consultării lucrătorilor cu privire la introducerea de noi tehnologii;

[2453] Pentru o analiză detaliată a se vedea Alexandru Ţiclea, *Tratat...op.cit.*, p. 945-951

- neluarea măsurilor necesare pentru cooperare şi coordonarea acţiunilor atunci când în acelaşi loc de muncă îşi desfăşoară activitatea lucrători din mai multe întreprinderi şi/sau unităţi;
- instituirea de obligaţii financiare în sarcina lucrătorilor pentru aplicarea măsurilor privind securitatea, sănătatea şi igiena în muncă;
- nedesemnarea lucrătorului/lucrătorilor pentru a se ocupa de măsurile de prevenire şi protecţie;
- neinformarea, cât mai curând posibil, a lucrătorilor supuşi unui pericol grav şi iminent;
- impunerea reluării lucrului în situaţia în care există încă un pericol grav şi iminent;
- necomunicarea, de îndată, a evenimentelor produse, inspectoratelor teritoriale de muncă;
- necomunicarea asigurătorului a evenimentelor urmate de incapacitatea temporară de muncă, invaliditate ori deces;
- neasigurarea condiţiilor necesare pentru lucrătorii desemnaţi sau pentru serviciile externe;
- neluarea măsurilor pentru acordarea primului ajutor, stingerea incendiilor, evacuarea lucrătorilor;
- netransmiterea informaţiilor necesare lucrătorilor şi/sau reprezentanţilor acestora;
- neacordarea alimentaţiei de protecţie sau a materialelor igienico-sanitare;
- nedeclararea bolilor profesionale;
- prejudicierea lucrătorilor care părăsesc locul de muncă sau o zonă periculoasă în cazul unui pericol grav şi iminent;
- neînfiinţarea, neorganizarea şi nefuncţionarea comitetelor de securitate şi sănătate în muncă;
- realizarea instruirii pe cheltuiala lucrătorilor;
- nedeclararea intoxicaţiei acute profesionale.

În cazul contravenţiilor prevăzute mai sus îşi găsesc aplicarea prevederile Legii prevenirii nr. 70/2017, potrivit cărora nu se vor mai aplica amenzi la prima constatare a unei fapte de natură contravenţională, ci se va acorda celor care ar trebui sancţionaţi un termen în care să corecteze neregulilor constatate şi să se conformeze dispoziţiilor legale.

Constituie de asemenea, potrivit art. 39 alin. 9, contravenţie şi se sancţionează cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei nerespectarea reglementărilor de securitate şi sănătate în muncă privind[2454]:

a) fabricarea, transportul, depozitarea, manipularea sau utilizarea substanţelor ori preparatelor chimice periculoase şi a deşeurilor rezultate;
b) prevenirea prezenţei peste limitele maxime admise a agenţilor chimici, fizici sau biologici, precum şi suprasolicitarea diferitelor organe sau sisteme ale organismului uman;

[2454] I.T. Ştefănescu, *Tratat ....2017, op .cit*, p. 769

c) darea în exploatare sau repunerea în funcțiune, parțială ori totală, a construcțiilor, echipamentelor de muncă noi sau reparate, precum și pentru aplicarea proceselor tehnologice;
d) întocmirea și respectarea documentațiilor tehnice pentru executarea lucrărilor care necesită măsuri speciale de siguranță;
e) folosirea surselor de foc deschis și fumatul la locurile de muncă unde acestea sunt interzise;
f) prevenirea accidentelor prin electrocutare la executarea, exploatarea, întreținerea și repararea instalațiilor și a echipamentelor electrice, precum și pentru prevenirea efectelor electricității statice și ale descărcărilor atmosferice;
g) asigurarea și folosirea instalațiilor electrice de construcție adecvate la locurile de muncă unde există pericole de incendiu sau de explozie;
h) asigurarea celei de-a doua surse de alimentare cu energie electrică a echipamentelor de muncă;
i) transportul, manipularea și depozitarea echipamentelor de muncă, materialelor și produselor;
j) delimitarea, îngrădirea și semnalizarea zonelor periculoase;
k) semnalizarea de securitate și/sau de sănătate la locul de muncă;
l) asigurarea exploatării fără pericole a recipientelor-butelii cu gaze comprimate sau lichefiate, a instalațiilor mecanice sub presiune și a celor de ridicat, a conductelor prin care circulă fluide sub presiune și a altor asemenea echipamente de muncă;
m) utilizarea, întreținerea, revizia și repararea periodică a echipamentelor de muncă;
n) asigurarea, marcarea și întreținerea căilor de acces și de circulație;
o) asigurarea iluminatului de siguranță;
p) organizarea activității de păstrare, întreținere și denocivizare a echipamentului individual de protecție;
q) întocmirea documentelor de urmărire a parametrilor funcționali ai echipamentelor de muncă și a rapoartelor de serviciu pentru instalațiile cu regim special de exploatare;
r) aplicarea metodelor de exploatare minieră, execuția, exploatarea și întreținerea lucrărilor miniere, realizarea și funcționarea sistemului de aeraj, corespunzător clasificării minelor din punctul de vedere al emanațiilor de gaze;
s) amenajarea locurilor de muncă pentru lucrul la înălțime, în spații închise și în condiții de izolare.

Constituie contravenţie şi se sancţionează cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei neprezentarea de către serviciile externe a raportului semestrial de activitate[2455].

Toate sancţiunile contravenţionale prevăzute la art. 39 alin. 2-9 şi la art. 40 se aplică numai angajatorilor şi nu ca în reglementările anterioare şi salariaţilor, „din dorinţa legiuitorului de a mări responsabilitatea tuturor angajatorilor"[2456].

Constatarea contravenţiilor şi aplicarea amenzilor prevăzute la art. 39 alin. 2-9 şi la art. 40 se fac de către inspectorii de muncă. Constatarea contravenţiilor şi aplicarea amenzilor prevăzute la art. 39 alin. 6 lit. b şi alin. 8 lit. b se fac şi de către inspectorii sanitari din cadrul Ministerului Sănătăţii Publice şi al unităţilor subordonate.

În caz de constatare a unei situaţii care se încadrează în prevederile art. 37 şi 38, inspectorii prevăzuţi la alin. 1 şi 2 vor sesiza de îndată organele de urmărire penală competente, potrivit legii.

Prevederile art. 39 alin. 2-9 şi ale art. 40 se completează cu dispoziţiile Ordonanţei Guvernului nr. 2/2001[2457] privind regimul juridic al contravenţiilor, aprobată cu modificări şi completări prin Legea nr. 180/2002[2458], cu modificările şi completările ulterioare.

Contravenientul poate achita pe loc sau în termen de cel mult 48 de ore de la data încheierii procesului-verbal ori, după caz, de la data comunicării acestuia jumătate din minimul amenzii prevăzute de lege, corespunzător faptei pentru care a fost sancţionat, inspectorul de muncă făcând menţiune despre această posibilitate în procesul-verbal.

Angajatorii răspund patrimonial, potrivit legii civile, pentru prejudiciile cauzate victimelor accidentelor de muncă sau bolilor profesionale, în măsura în care daunele nu sunt acoperite integral prin prestaţiile asigurărilor sociale de stat.

Obligaţia de a respecta măsurile de sănătate şi securitate a muncii în unitate este consacrată expres[2459], pentru salariaţi, prin art. 39 alin. 2 lit. e. din Codul muncii. Ca urmare, încălcarea cu vinovăţie a acestei obligaţii şi producerea unui rezultat dăunător constituie abatere disciplinară şi poate fi sancţionată disciplinar cu una dintre sancţiunile prevăzute de Codul muncii (sau cu o sancţiune disciplinară specială, după caz).

În doctrină[2460] s-a apreciat că în contextul reglementărilor actuale, răspunderea patrimonială a angajatorului pentru prejudiciile cauzate victimelor accidentelor de muncă sau bolilor profesionale, se întemeiază pe art. 253 din Codul muncii coroborat cu art. 44 din Legea nr. 319/2006 şi că răspunderea patrimonială a

---

2455 Dan Ţop, *Dreptul muncii - Dreptul securităţii sociale, op.cit,* p. 285

2456 I.T.Ştefănescu, *Tratat...2014, op. cit.,* p. 715.

2457 Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 410 din 25 iunie 2001, modificată prin Legea nr. 352/2006, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.640 din 25 iulie 2006.

2458 Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 268 din 22 aprilie 2002.

2459 Dan Ţop, *Dreptul muncii - Dreptul securităţii sociale, op.cit,* p. 286

2460 I.T.Ştefănescu, *Tratat...2017, op. cit.,* p. 771

angajatorului reglementată de Legea nr. 319/2006 este una şi aceeaşi cu răspunderea patrimonială reglementată de Codul muncii,

Culpa comună determină reducerea despăgubirilor[2461] în raport cu măsura în care salariatul (sau o altă persoană dintre cele ocrotite de lege) a contribuit prin fapta sa la producerea prejudiciului respectiv.

Chiar dacă Legea nr. 319/2006 se referă numai la răspunderea patrimonială a angajatorului iar nu şi la răspunderea patrimonială a salariatului, s-a afirmat[2462] că, totuşi, logic şi juridic, răspunderea patrimonială a salariatului poate interveni în cazurile în care, prin încălcarea cu vinovăţie a unor norme de securitate şi sănătate în muncă, persoana (salariatul) în cauză a produs concomitent şi un prejudiciu material angajatorului (întrunindu-se şi celelalte condiţii stabilite de art. 254 şi urm. din Codul muncii).

[2461] T.C. Medeanu, *Răspunderea pentru infracţiunile la protecţia muncii în cazul culpelor concurente*, în „Dreptul" nr. 4/1999, p. 113-115.

[2462] I.T.Ştefănescu, *Tratat...2017, op. cit.*, p. 772

Capitolul IX
RĂSPUNDEREA JURIDICĂ SPECIFICĂ DREPTULUI MUNCII

1. Consideraţii generale privind răspunderea juridică

Prezentă în toate ramurile dreptului[2463], instituţia răspunderii juridice asigură eficacitatea ordinii de drept, stimulează activitatea de respectare a legii, stabilitatea şi menţinerea ordinii sociale.

Răspunderea juridică este o expresie specifică a ideii de responsabilitate socială[2464] în conformitate cu care fiecare om trebuie să îşi asume şi să suporte consecinţele faptelor sale.

Răspunderea intervine atunci când o anumită conduită nu se conformează modelului stabilit de norma juridică, iar această conduită este apreciată în mod negativ.

Răspunderea, în sens juridic (răspundere juridică) s-a spus[2465] că este un termen de orgine latină: *responsus, respondere*, cu înţelesul de a se purta garantat, de a răspunde în sensul general.

Noţiunea de răspundere nu poate fi just înţeleasă decât pornindu-se de la formele concrete de: răspundere civilă, penală, disciplinară etc. Formele concrete ale răspunderii prezintă nu numai particularităţi, dar şi asemănări şi elemente comune.

Astfel, atât răspunderea civilă cât şi răspunderea specifică dreptului muncii au o natură contractuală, însă rigorile sancţionatorii ale răspunderii specifice dreptului muncii sunt atenuate, de exemplu: salariaţii au obligaţia de a acoperi numai dauna efectiv produsă, nu şi beneficiul nerealizat, repararea pagubei se face totdeauna prin echivalent bănesc, executarea silită se poate face numai asupra unei cote din salariu etc.

Faţă de răspunderea penală, având în vedere că prezintă un grad de pericol social mult mai redus, sancţiunile din dreptul muncii nu sunt atât de grave, predominând sancţiunile patrimoniale, pe când în dreptul penal predomină sancţiunile care privesc libertatea persoanei, în materie penală gradele vinovăţiei (intenţie, culpă), conduc la individualizarea sancţiunii, pe când în dreptul muncii nu au nici o relevanţă, salariatul răspunzând pentru culpa cea mai uşoară. Găsim şi elemente comune, astfel ambele forme de răspundere sunt unipersonale, nefiind posibilă răspunderea pentru altul; ambele recunosc reabilitarea ca instituţie

---

[2463] Dan Ţop, *Tratat...op.cit.*, p. 460.

[2464] V. Pătulea, *Corelaţia dintre „răspunderea juridică" şi „responsabilitatea socială"*, în Revista română de drept" nr. 1/1984, p. 6-12.

[2465] Marilena Uliescu (coordonator), *op.cit.*, p. 419

specifică care „şterg" consecinţele negative ale faptei pedepsite prin trecerea unui interval de timp, cauzele de exonerare de răspundere sunt asemănătoare etc.

Legislaţia muncii nu defineşte noţiunea de răspundere, limitându-se doar la oferirea a patru forme de răspundere, sfera care se ocupă de redarea condiţiilor angajării unei anumite răspunderi, a naturii sancţiunilor prevăzute şi întinderii acestora, a principiilor răspunderii, a termenelor în care pot fi aplicate sancţiuni, sau a reparării prejudiciului, a căilor de atac, etc.

Se poate trage concluzia că răspunderea caracteristică dreptului muncii are o natură legală, formele specifice de răspundere în dreptul muncii fiind expres reglementate în Codul muncii sau în alte acte normative privitoare la raporturile de muncă.

2. Răspunderea disciplinară

2.1. Noţiune, natură juridică şi trăsături caracteristice

Răspunderea disciplinară, ca instituţie specifică dreptului muncii constă într-un ansamblu de norme legale[2466] privind sancţionarea faptelor de încălcare cu vinovăţie de către persoana încadrată, indiferent de funcţie sau de postul pe care îl ocupă, a obligaţiilor asumate prin contractul de muncă, aceste fapte fiind numite abateri disciplinare.

O altă definiţie[2467] arată că răspunderea disciplinară este acea formă a răspunderii juridice, specifică dreptului muncii, care constă în sancţionarea faptelor de încălcare cu vinovăţie de către orice salariat a normelor legale, regulamentului intern, contractului individual sau colectiv de muncă, a ordinelor şi dispoziţiilor legale ale conducătorilor ierarhici.

Din ambele definiţii rezultă că natura juridică a răspunderii disciplinare este contractuală, temeiul acestei răspunderi izvorând din contractul individual de muncă.

Doctrina juridică de referinţă analizează *disciplina muncii*[2468] considerată „o obligaţie juridică, având caracter de sinteză în sensul că însumează şi rezumă, totalitatea îndatoririlor de serviciu....asumate prin încheierea contractului individual de muncă. Sub aspectul finalităţii sale, disciplina muncii poate fi definită ca starea de ordine existentă în desfăşurarea procesului de muncă...."[2469]

Caracterizată ca „un principiu general al reglementării relaţiilor de muncă, obligaţie de baza a fiecărui salariat"[2470] este evident că aceasta este o instituţie[2471] a dreptului muncii, care are caracter autonom faţă de alte discipline (contractuală, fiscală etc)[2472]. În ceea ce ne priveşte am apreciat că „fiind o obligaţie ce rezultă *ex*

[2466] I.T. Ştefănescu, *Tratat.... 2017, op. cit.*, p. 828.
[2467] Alexandru Ţiclea, *Tratat... op.cit.*, p. 817.
[2468] A se vedea : I.T. Ştefănescu, *Tratat.... op. cit.*, pp. 826-827; Alex. Ţiclea, *Tratat...op. cit.*, p. 815-816
[2469] I.T.Ştefănescu, *Tratat... 2017, op. cit.*, p.827
[2470] Alex. Ţiclea, *Tratat...op. cit.*, p. 815
[2471] I.T.Ştefănescu, *Tratat... 2014, op. cit.*, p. 768
[2472] Alex. Ţiclea, *Tratat...op. cit.*, p. 816

contractu. obligaţia de a respecta disciplina muncii are un caracter complex, încorporând atât ansamblul îndatoririlor de serviciu cât şi normele de comportare în colectivul de muncă"[2473].

Disciplina muncii constituie[2474] premisa şi finalitatea angajării răspunderii dfisciplinare. În conformitate cu dispoziţiile din Codul muncii, abaterea disciplinară constă în încălcarea cu vinovăţie de către salariat a obligaţiilor sale, inclusiv a normelor de comportare.

În dreptul muncii din Spania, Statutul lucrătorilor clasifică abaterile disciplinare în: uşoare, grave şi foarte grave, fără a stabili şi criterii pentru încadrarea faptei într-o categorie sau alta[2475].

Spre a răspunde disciplinar, se impun a fi întrunite următoarele elemente constitutive[2476]: subiectul (întotdeauna o persoană fizică, salariatul; elevii şi studenţii care efectuează practică pot fi sancţionaţi disciplinar pentru fapte care încalcă ordinea într-o unitate, sancţiunea fiind însă aplicată potrivit regulamentelor şcolare); obiectul (relaţiile sociale de muncă, ordinea şi disciplina la locul de muncă); latura obiectivă (o acţiune sau o inacţiune care înfrânge obligaţiile izvorâte din raportul de muncă); latura subiectivă (vinovăţia, sub forma intenţiei sau culpei, apreciată în concret în funcţie de pregătirea profesională şi experienţa salariatului respectiv. Culpa salariatului trebuie dovedită[2477] pentru a fi îndeplinite condiţiile angajării răspunderii disciplinare în baza art. 263 din Codul muncii).

Cu privire la săvârşirea unor fapte în afara programului de lucru, s-a spus că „este preferabil ca angajatorul să concretizeze abaterile şi posibilitatea sancţionării lor în regulamentul intern"[2478].

Conduita ilicită se impune a se afla într-o legătură cauzală cu un rezultat nociv pentru angajator, care reflectăgradul de peroiculozitate a abaterii.

În dreptul muncii sunt aplicate prin analogie cauzele de exonerare de răspundere din materie penală (art.18-31 Cod penal)[2479] (legitima apărare, starea de necesitate, exercitarea unui drept sau îndeplinirea unei obligaţii, consimţământul persanei vătămate constrângerea fizică sau constrângerea morală, excesul neimputabil, eroarea, cazul fortuit), o cauză jusatifictivă specifică raportului de muncă, o reprezintă executarea ordinului de serviciu emis în mod legal, ceea ce înseamnă totodată că, *per a contrario* executarea unui ordin de serviciu vădit ilegal, nu-l exonerează de răspundere pe salariat[2480].

[2473] Dan Ţop, *Tratat...op.cit.*, p. 461.
[2474] Septimiu Panainte, *Dreptul individual al muncii, op.cit*, p. 249
[2475] Vlad Barbu, Ştefania Alina Dumitrache, *Aspecte privind răspunderea disciplinară în dreptul spaniol, în Revista română de dreptul muncii*, nr. 7/2012, p. 32
[2476] Alex. Ţiclea, *Tratat...op. cit.*, p. 819
[2477] Curtea de Apel Bucureşti, sectia a VII – a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, dec. nr. 4711/R/2012, în „Revista română de dreptul muncii", nr.7/2012, p. 41
[2478] Monica Gheroghe, *Dreptul individual al muncii, op.cit*, p. 394
[2479] I.T. Ştefănescu, *Tratat...2017, op. cit.*, p.830
[2480] V. Pop, *Răspunderea disciplinară a magistraţilor*, în „Studii de drept românesc", nr. 1-2/1996, p. 99, I.T. Ştefănescu, *Tratat...2014, op. cit.*, p. 772

În doctrină[2481] în legătură cu ordinul vădit ilegal s-au făcut următoarele aprecieri: „din perspectiva legislaţiei muncii, executarea unui ordin de serviciu vădit ilegal, emis cu încălcarea normelor juridice privind competenţa organului emitent, conţinutul şi forma ordinului respectiv, nu-l exonerează pe salariat de răspundere disciplinară.

S-a menţionat că nu este reglementat de Codul muncii „modul în care trebuie să procedeze salariatul dare primeşte spre executare un ordin pe care îl consideră ilegal"[2482], fiind posibilă analogia legii[2483], respectiv aplicarea normelor corespunzatoare din Legea nr.188/1999.

În nici o împrejurare, salariatul nu este obligat să aprecieze el, singur, oportunitatea unui ordin primit; răspunderea, într-un astfel de caz, operează întotdeauna în sarcina celui care a dat culpabil ordinul, prin ipoteză, inoportun.

S-a apreciat[2484] că este posibil, în mod excepţional ca şi din raţiuni morale (etice) recunoscute legal, salariatul să poată refuza executarea unui ordin de serviciu (de exemplu cercetătorii ştiinţifici să refuze participarea la cercetări ştiinţifice care au impact negativ asupra finţei umane), numai că este necesar, în lipsa unui act normativ care să reglementeze acest aspect sau să existe în contractul individual de muncă o clauză de conştiinţă.

În cazul funcţionarilor publici, normele legale (art. 45 alin 2 din Legea nr. 188/1999, privind Statutul funcţionarilor publici cu modificările ulterioare) detaliază această problemă în modul următor: în situaţia în care funcţionarul public apreciază că dispoziţia primită este ilegală are obligaţia să motiveze în scris refuzul îndeplinirii dispoziţiei respective.

S-a subliniat că „dacă funcţionarul public care a dat dispoziţia stăruie în executarea ei, trebuie să-şi formuleze această poziţie în scris". În această situaţie, trec pe prim plan subordonarea şi rigorile disciplinare şi, ca urmare, dispoziţia va trebui să fie executată de cel care a primit-o.

Teoretic, este posibil ca dispoziţia pe care a executat-o, în aceste condiţii, funcţionarul public, să aibă totuşi caracter ilegal. Dar, cel care a executat-o nu va răspunde disciplinar, dacă a urmat prealabil procedura prescrisă de lege. Răspunderea va reveni, deci, numai celui care a stăruit în a da un ordin ilegal.

S-a spus că „minoritatea poate fi cauză de nerăspundere disciplinară numai pentru minorul salariat cu vârsta între 15 şi 16 ani şi numnai dacă se dovedeşte d4e către angajator că a săvârşit abaterea disciplinară cu discernământ"[2485]

Se consideră în literatura de specialitate că sub aspect juridic, infirmitatea[2486] constituie şi o cauză de nerăspundere disciplinară, cu toate că potrivit legislaţiei muncii, o persoană poate fi încadrată sau trecută în altă muncă numai în baza unui

---

[2481] I.T.Ştefănescu, *Tratat...2017, op. cit.*, p. 831.
[2482] Alex. Ţiclea, *Tratat...op. cit.*, p. 823
[2483] Şerban Beligrădeanu, I.T.Ştefănescu, *Răspunerea civilă reciprocă între părţile raportului contractual de serviciu al funcţionarului public*, în „Dreptul" nr. 4/2009, p. 32
[2484] I.T.Ştefănescu, *Tratat... 2014, op. cit*, p. 773.
[2485] Septimiu Panainte, *Dreptul individual al muncii, op.cit*, p.256
[2486] A se vedea: I.T.Ştefănescu, Infirmitatea, cauză de nerăspundere disciplinară, în Dreptul nr. 12/2001, p. 76-84; I.T.Ştefănescu, *Tratat...2017,op. cit.*, p. 832; Alexandru Ţiclea, *Tratat... op.cit.*, p.826

certificat medical, iar inaptitudinea fizică sau psihică a salaraiatului poate constitui motiv de concediere, putându-se invoca numai[2487] în cazul salariatului încadrat în gradul III de invaliditate.

Răspunderea disciplinară are un caracter exclusiv personal, caracterul, *intuitu personae* al contractului de muncă face de neconceput[2488] o răspundere disciplinară pentru fapta altuia, sau transmiterea acestei răspunderi moştenitorilor salariatului.

S-a spus că răspunderea disciplinară se transpune într-o constrângere materială sau de ordin moral[2489].

Este însă posibil, cumulul răspunderii disciplinare cu alte forme de răspundere juridică[2490] (patrimonială, contravenţională, penală), dacă prin fapta săvârşită au fost încălcate şi alte relaţii sociale, autonome în raport cu cele privind starea de ordine disciplinară[2491]. De acees s-a menţionat că „tocmai această autonomie – relaţii sociale diferite – permite cumulul de răspunderi juridice, nefrângându-se principiul *non bis în idem*"[2492].

Astfel, cumulul răspunderilor, penală şi disciplinară, este posibil ca urmare a independenţei lor, dar numai într-un raport subsecvent, de la penal la disciplinar, aşadar „penalul ţine în loc disciplinarul"[2493], după cum răspunderea disciplinară poate coexista şi cu răspunderea contravenţională, devreme ce nici Codul muncii şi nici O.G. nr. 2/2001 nu cuprind vreo interdicţie în acest sens, numai că, în atare situaţie nu poate acţiona vreun principiu potrivit căruia „contravenţionalul ţine în loc disciplinarul"[2494].

Răspunderea disciplinară poate fi cumulată cu răspunderea patrimonială, când prin comiterea unei şi aceleiaşi fapte ilicite, săvârşindu-se o abatere disciplinară, se aduc concomitent[2495] prejudicii patrimoniale angajatorului, dar şi cu răspunderea civilă delictuală, mai ales în situaţiile în care răspunderea penală nu se aplică, deşi răspunderea civilă delictuală subzistă (de exemplu în cazul amnistiei, a înlocuirii răspunderi penale a intervenirii unei cauze de neresposabilitate etc.).

2.2. Sancţiunile disciplinare

Sancţiunile disciplinare, proprii dreptului muncii sunt determinate strict de lege[2496], de la acest regim sancţionator nu se poate deroga prin contractul colectiv de muncă sau prin regulamentul de intern.

2487 Alexandru Ţiclea, *Tratat...op. cit., p.* 826
2488 Nicolae Voiculescu, *Dreptul muncii....2007, op.cit.,* p. 226.
2489 Monica Gheroghe, *Dreptul individual al muncii, op.cit,* p. 391
2490 I.T. Ştefănescu, *Tratat...2014, op. cit.,* p. 770
2491 Alexandru Ţiclea, *Tratat...op. cit.,* p. . 827- 830.
2492 I.T. Ştefănescu, *Tratat...2014, op. cit.,* p. 770
2493 Alexandru Ţiclea, *Tratat ...op.cit,* p. 829
2494 Şerban Beligrădeanu, *Admisibilitatea cumulului răspunderii disciplinare a salariaţilor cu răspunderea lor penală şi contravenţională,* în „Dreptul" nr. 4/ 2006, p. 171-183.
2495 I.T. Ştefănescu, *Tratat...2014, op. cit.,* p. 770
2496 Dan Ţop, *Tratat de dreptul muncii, op. cit.* p. 465

Aşa cum s-a arătat în literatura de specialitate „sancţiunile disciplinare constituie mijloace de constrângere prevăzute de lege, având ca scop apărarea ordinii disciplinare, dezvoltarea spiritului de răspundere pentru îndeplinirea conştiincioasă a îndatoririlor de serviciu şi respectarea normelor de comportare, precum şi prevenirea producerii unor acte de indisciplină"[2497].

Ele sunt măsuri specifice dreptului muncii, în legătură cu executarea contractului individual de muncă, reflectându-se, prin consecinţele lor, numai asupra raportului juridic de muncă, fără a afecta celelalte drepturi personale şi patrimoniale ale salariaţilor".

În conformitate cu dispoziţiile art. 248 alin. 1 din Codul muncii, sancţiunile disciplinare, calificte în doctrină ca „sancţiuni disciplinare generale"[2498] pe care le poate aplica angajatorul în cazul în care salariatul săvârşeşte o abatere disciplinară sunt:

a) avertismentul scris;

b) retrogradarea din funcţie, cu acordarea salariului corespunzător funcţiei în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăşi 60 de zile;

c) reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%;

d) reducerea salariului de bază şi/sau, după caz, şi a indemnizaţiei de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10%;

e) desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă

De menţionat că în Codul muncii din 2003, era prevăzută ca sancţiune disciplinară, (art. 264 alin. 1 lit. b) suspendarea contractului individual de muncă pentru o perioadă ce nu poate depăşi 10 zile lucrătoare.

Era o sancţiune care avea ca efect punitiv[2499] pentru salariat faptul că pe perioada suspendării el nu primeşte salariul şi nici drepturile de personal aferente.

În literatura juridică[2500] s-a spus că „o asemenea sancţiune disciplinară era evitată de majoritatea angajatorilor având în vedere dezavantajele pe care le presupunea.

Angajatul sancţionat intră într-o mică vacanţă ce nu putea depăşi 10 zile lucrătoare, perioadă în care nu beneficia de nici un drept ce izvora din contractul de muncă închciat. Angajatorul era privat de aportul profesional al salariatului pe durata suspendării disciplinare a contractului individual de muncă, neavând dreptul să-l recheme la muncă decât cu preţul revocării sancţiunii disciplinare aplicate.

Efectul pecuniar al unei asemenea sancţiuni era destul de redus comparativ cu cel rezultat în urma aplicării altor sancţiuni, cum ar fi retrogradarea din funcţie cu acordarea salariului corespunzător funcţiei în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăşi 60 de zile sau cu reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%."

2497 Alexandru Ticlea, *Codul muncii comentat*, ediţia a II-a, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2011,p. 272.

2498 I.T. Ştefănescu, *Tratat...2017, op. cit.*, p. 842; Alexandru Ţiclea, Tratat...op. cit., p. 831

2499 Dan Ţop, *Tratat...op.cit.*, p. 466.

2500 Răzvan Gabriel Cristecu, Cristina Cristescu, *Codul muncii modificat şi republicat* 2011, Editura Hamangiu, Bucureşti, 2011, p. 349

Deşi art. 264 alin. 1 lit. b stabilea că angajatorul poate aplica această sancţiune disciplinară „pentru o perioadă ce nu poate depăşi 10 zile lucrătoare", s-a apreciat[2501] că în fapt, suspendarea poate dura mai multe zile, când, de exemplu, cercetarea disciplinară a durat două zile lucrătoare, la care se adaugă o sancţiune disciplinară de 10 zile lucrătoare, deci 12 zile lucrătoare salariatul urmează să nu primească salariau, în conformitate cu dispoziţiile art. 49 alin. 4 din Codul muncii, cu toate că primele două zile nu constituie sancţiune disciplinară, consecinţele sunt acelaşi ca şi pentru cele 10 zile de suspendare.

Perioada suspendării se stabilea prin regulamentul intern sau prin contractul colectiv de muncă, iar în lipsă de către persoana îndreptăţită să aplice sancţiunea, în limita celor 10 zile lucrătoare care se socotesc pe zile libere[2502], deşi fiind asociat unei obligaţii s-ar putea calcula pe zile pline, întrucât nu este un termen procedural.

S-a arătat[2503] că o asemenea sancţiune trebuia menţinută, deoarece se oferă o marjă de manevră în materie de suspendări mult mai mare. S-a mai subliniat[2504] că abrogarea literei b a fost propusă ca o consecinţă a modificării propuse cu privire la posibilitatea suspendării contractului individual de muncă ca sancţiune disciplinară.

Este de subliniat că recurgea la o asemenea sancţiune intervenea foarte rar[2505] în practică, deci şi lipsa interesului ar putea fi o cauză ce a determinat eliminarea dintre sancţiunile disciplinare aplicabile.

Angajatorul avea însă posibilitatea, până în 2016, de a suspenda contractul individual de muncă al salariatului, însă numai pe durata cercetării disciplinare prealabile, în condiţiile art. 52 alin. 1. lit. a din Codul muncii.

Sancţiunile disciplinare prevăzute de Codul muncii, care se transpun în diminuarea veniturilor salariale, pot fi luate[2506] numai pe durată determinată, niciuna dintre ele neputând avea caracter permanent.

În conformitate cu art. 249 alin. 1 din Codul muncii, amenzile disciplinare sunt interzise[2507].

În doctrină[2508] s-a apreciat că teoretic s-ar putea vorbi de amenzi disciplinare indirecte, acestea din urmă îmbrăcând forma reducerii salariului care sunt reţinute de angajator în folosul său, spre deosebire de amenzile contravenţionale[2509] care devin venit la stat.

2501. Ovidiu Ţinca, *Unele observaţii referitoare la suspoendare contractului individual de muncă,* în Dreptul nr. 5/2006, p. 71-82.
2502 Valeriu Zanfir, *Codul muncii – comentat...op.cit,* p. 395.
2503 O. Jurcă, Consideraţii privind Decizia Curţii Constituţionale nr.1276/2010 şi unele propuneri de modificare a Codului muncii, în Revista română de dreptul muncii nr. 1/2011, p. 41-51
2504 Iulia Stoianof, Isabela Iurea, *Newsletter privind aspecte de dreptul muncii,* ianuarie 2011, www. bulboaca.com.
2505 Dan Ţop, *Codul muncii modificat şi completat prin Legea nr. 40/2011- Comentarii, op. cit.,* p. 148.
2506 I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic... 2014,op cit ,* p. 784.
2507 Dan Ţop, Dreptul muncii - Dreptul securităţii sociale, op.cit, p. 290
2508 I.T. Ştefănescu, *Tratat ....2014, op.cit,* p. 719.
2509 Dan Ţop, *Dreptul muncii - Dreptul securităţii sociale, op.cit,* p. 291

S-a spus că „neacordarea unui stimulent material salariatului, cum ar fi o primă, nu consdtituie o amendă (sancţiune disciplinară)" [2510], Considerându-se neîntemeiată opinia că ar constitui o a doua sancţiune[2511] iar pentru aceeaşi abatere disciplinară se poate aplica (art. 249 alin. 2) numai o singură sancţiune, fiind aplicarea cunoscutului principiu de drept: *non bis în idem.*, s-a consioderat întemeiat că „neacordarea premiului apare ca un efect al unei sancţiuni disciplinare, fără a fi însă o altă sancţiune"[2512].

De asemenea s-a arătat că nu pot fi considerate[2513] amenzi disciplinare sumele de bani neplătite de angajator salariatului pentru perioadele în care nu munceşte.

În doctrină[2514], sancţiunile disciplinare au fost clasificate în raport cu două mari criterii principale: categoria de personal cărora li se aplică şi efectele produse.

După primul criteriu am avea sancţiuni generale, prevăzute de Codul muncii şi sancţiuni speciale care sunt prevăzute în statutele de personal sau în statutele disciplinare aplicabile anumitor sectoare de muncă sau profesii.

După criteriul efectelor produse se pot împărţi în sancţiuni cu efect precumpănitor moral (de exemplu avertismentul scris), sau cu efect precumpănitor patrimonial (de exemplu, reducerea salariului).

Această împărţire are însă un caracter relativ, deoarece chiar sancţiunile cu efect moral pot produce urmări de ordin patrimonial, de exemplu, retrogradarea din funcţie, iar sancţiunile cu efect patrimonial produc, fără îndoială şi un efect moral, fără de care este de neconceput orice sancţiune.

Mai poate fi propus, alături de cele consacrate în literatura de specialitate, şi un alt criteriu principal, şi anume cel al duratei sancţiunii aplicate. Avem astfel sancţiuni cu caracter temporar, aşa cum sunt sancţiunile pecuniare şi sancţiuni cu caracter definitiv, cum ar fi concedierea disciplinară.

Spre deosebire de legea penală, legislaţia muncii nu indică pentru care dintre abaterile disciplinare se aplică una sau alta dintre sancţiuni[2515].

Avertismentul reprezintă acum cea mai blândă sancţiune disciplinară generală[2516] constituind comunicarea scrisă făcută salariatului prin care i se atrage atenţia asupra faptei săvârşite şi i se pune în vedere că, dacă nu se va îndrepta şi va săvârşi noi abateri, va fi sancţionat disciplinar mai grav, mergându-se până la desfacerea contractului de muncă[2517].

Aşa cum s-a apreciat în doctrină[2518], de vreme ce cea mai uşoară sancţiune disciplinară se aplică în scris, o atenţionare, o observaţie sau o mustrare verbală

2510 I.T. Ştefănescu, *Tratat...2017, op. cit.*, p. 843
2511 O. Ţinca, *Opinii despre sancţionarea disciplinară a salariatului*, în Revista română de dreptul muncii nr. 7/2010, p. 24-25
2512 I.T. Ştefănescu, *Tratat...2017, op. cit.*, p. 844
2513 Monica Gheroghe, *Dreptul individual al muncii, op.cit*, p. 411
2514 Alexandru Ţiclea, *Tratat...op.cit*, p. 358.
2515 I.T. Ştefănescu, *Tratat...2014, op. cit.*, p. 781.
2516 Valeriu Zanfir, *Codul muncii – comentat*, Editura Tribuna Economică, Bucureşti, 2004, p. 395.
2517 Dan Ţop, *Tratat...op.cit.*, p.465.
2518 I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic...2014,op.cit*, p. 781

adresată de angajator salariatului său, posibile în fapt, nu constituie sancţiuni disciplinare.

În practica judecătorească[2519] s-a arătat că instanţa nu poate dispune înlocuirea sancţiunii disciplinare a desfacerii contractului individual de muncă aplicată de angajator, cu aceea a avertismentului, în condiţiile în care prerogativa disciplinară revine în exclusivitate angajatorului, chiar dacă s-ar admite că instanţa ar putea dispune o asemenea înlocuire, procedând astfel ar acorda mai mult decât s-a cerut, în situaţia în care contestatorul nu a cerut expres înlocuirea sancţiunii disciplinare contestate, fiind incident motivul de casare prevăzut de art. 304, pct. 6 din fostul Cod procedură civilă.

Retrogradarea din funcţie, cu acordarea salariului corespunzător funcţiei în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăşi 60 de zile. Această sancţiune se aplică[2520] pentru încălcări grave ale ordinii şi disciplinei muncii, pentru aducerea unor însemnate prejudicii unităţii, pentru abateri repetate, abateri pentru care angajatorul consideră totuşi că nu se impune desfacerea contractului individual de muncă.

Trecerea temporară în altă muncă, ca modificarea unilaterală a locului şi felului muncii este prevăzută de art. 48 din Codul muncii care arată că, angajatorul poate modifica temporar locul şi felul muncii, fără consimţământul salariatului, şi în cazul unor situaţii de forţă majoră, cu titlu de sancţiune disciplinară sau ca măsură de protecţie a salariatului, în cazurile şi în condiţiile prevăzute de Codul muncii.

Retrogradarea are caracter temporar, ea nu poate fi dispusă pe mai mult de 60 de zile, caz în care ar fi asimilată unei modificări unilaterale nelegale a contractului de muncă, iar măsura prin care s-ar dispune o retrogradare definitivă este lovită de nulitate.

Dacă sancţiunea retrogradării se dispune pentru mai mult de 60 de zile, nulitatea măsurii nu o va afecta însă în întregime, ci va fi doar o nulitate parţială, pentru ceea ce depăşeşte 60 de zile.

De asemenea, nu se aplică în cazul necorespunderii profesionale.

Retrogradarea trebuie să aibă ca atare efectiv, deci salariatul nu poate fi menţinut în fapt în aceiaşi funcţie sau post, reducându-i-se numai salariul, ci trebuie să se concretizeze, în cadrul aceleiaşi profesii, în oricare dintre funcţiile inferioare celei ocupate de salariatul sancţionat disciplinar, iar nu numai în funcţia imediat inferioară[2521].

Dacă nu există o funcţie inferioară în cadrul aceleiaşi profesii, nu se poate recurge la sancţiunea retrogradării, urmând a se aplica alta apropriată.

Trecerea temporară în altă muncă ca sancţiune disciplinară este o măsură firească având un scop sancţionator, de cele mai multe ori o asemenea măsură, prin

[2519] Curtea de Apel Ploieşti, dec. civ. nr.1603/2008, în Răzvan Gabriel Cristecu, Cristina Cristescu, *Codul muncii modificat şi republicat 2011*, Editura Hamangiu, Bucureşti, 2011, p. 357-358.

[2520] Dan Ţop, *Tratat...op.cit.*, p.466.

[2521] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic...* 2017,*op cit*, p. 842.

care se schimbă felul sau locul muncii apare ca o retrogradare în funcţie sau profesie.

Reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%. Efectele[2522] acestei sancţiuni sunt în primul rând pecuniare, fiind o reflectare a caracterului preponderent pecuniar al sancţiunilor disciplinare din Codul muncii.

De menţionat că în acest caz reţinerea vizează doar salariul de bază, iar nu şi celelalte componente ale veniturilor salariale[2523].

Aşadar, angajatorul nu efectuează o reţinere din salariu, sancţiunea constă în reducerea salariului de bază înscris în contractul individual de muncă, în consecinţă, în perioada în care se aplică sancţiunea, salariul brut al angajatului va fi constituit din salariul de bază diminuat cu procentul de 5-10%, indemnizaţii, sporuri, alte adaosuri şi avantaje.

Asupra acestuia se vor calcula contribuţiile sociale obligatorii, impozitul şi alte sume datorate, în conformitate cu prevederile legale.

Limita de 10% nu poate fi depăşită nicicum, deciziile de sancţionare care ar cuprinde un procent mai mare vor fi invalidate de instanţele judecătoreşti, întrucât nu exista baza legală pentru o astfel de reducere a salariului.

Reducerea salariului se va dispune cu titlu de sancţiune disciplinară, şi nu cu caracter de despăgubire, pentru a acoperi producerea unui prejudiciu. Deci, aceasta sancţiune se poate aplica dacă s-a săvârşit o abatere disciplinară, chiar nesoldată cu producerea unui prejudiciu.

Reducerea salariului, deşi situată după sancţiunea retrogradării, în diverse situaţii poate fi mai blândă decât aceasta[2524], ea se aplică doar pentru salariaţii cu funcţii de execuţie, sancţiunea specifică pentru cei cu funcţii de conducere fiind cea prevăzută la lit. d.

În practica judecătorească[2525], s-a decis că în timpul incapacităţii temporare de muncă, chiar dacă salariatul aflat în această situaţie, a încălcat regulile de acces în unitate în afară programului de lucru şi a participat la manifestări neautorizate de angajator, cu încălcarea regulamentului intern, salariatul nu poate fi sancţionat disciplinar cu reducerea salariului, deoarece în timpul incapacităţii temporare de muncă, raporturile de muncă sunt suspendate de drept, în baza legii.

Reducerea salariului de bază şi/sau, după caz, şi a indemnizaţiei de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10%. În acest caz este vorba de salariaţii care au funcţii de conducere, cărora li se reduce, concomitent, atât salariul cât şi indemnizaţia de conducere.

Prin formula „şi/sau" sancţiunea poate îmbrăca două forme[2526]: cea a reducerii numai a indemnizaţiei de conducere şi cea a reducerii concomitente a salariului de bază şi a indemnizaţiei de conducere.

[2522] Dan Ţop, *Tratat...op.cit.*, p.466.
[2523] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic...2017 op cit*, p. 843
[2524] Valeriu Zanfir, *Codul muncii – comentat...op.cit*, p. 395.
[2525] Curtea de Apel Ploieşti, dec. civ. nr.. 88/2008, www.jurisprudenta.org.
[2526] I .T. Ştefănescu, *Tratat teoretic...2014, op cit*, p. 782.

În literatura juridică[2527] s-a exprimat opinia că este preferabilă o aplicare în această ultima variantă, a aceluiaşi procent şi a aceleiaşi sancţiuni pentru ambele drepturi salariale, fiind greu de acceptat ca, în cazul unui salariat cu funcţie de conducere, sancţiunea disciplinară să constea numai în reducerea indemnizaţiei de conducere.

Desfacerea disciplinară a contractului de muncă. Este cea mai gravă[2528] sancţiune disciplinară, care are ca efect încetarea raporturilor de muncă între salariat şi angajator şi se aplică, de regulă, când salariatul săvârşeşte o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii sau de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul aplicabil sau regulamentul intern.

S-a subliniat că „deoarece legiuitorul a utilizat expresii diferite pentru aceiaşi instituţie juridică, iar această incongruenţă terminologică este nejustificată şi de natură să creeze confuzii se impune moficarea art. 248 lit.e şi utilizarea expresiei concediere disciplinară"[2529].

În practica judecătorească[2530] s-au arătat următoarele: concedierea disciplinară poate interveni atunci când salariatul săvârşeşte o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern. Este vorba despre încălcarea obligaţiilor generale şi specifice ale salariaţilor, legate de prestarea muncii, subordonarea ierarhică şi respectarea normelor de comportament în cadrul colectivului de muncă. Codul muncii nu defineşte şi nu enumeră limitativ abaterile disciplinare grave, dar acestea pot fi stabilite prin intermediul contractelor colective de muncă ori al regulamentelor interne.

În cazul în care salariatul a săvârşit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, ca sancţiune disciplinară. Este vorba de încălcarea obligaţiilor generale şi specifice ale salariaţilor legate de prestarea muncii, subordonarea ierarhică, de respectarea normelor de comportare în colectivul de muncă[2531].

Acest motiv se întemeiază pe săvârşirea de către salariat a unei abateri grave sau încălcarea în mod repetat a obligaţiilor sale de muncă

În principiu, abaterea este considerată gravă[2532]. şi impune desfacerea contractului de muncă – o măsură extremă la care trebuie să se recurgă numai atunci când faţă de circumstanţele, conţinutul şi urmările lor, faptele culpabile impun concluzia[2533] că menţinerea persoanei vinovate în colectivul de muncă nu mai este posibilă.

[2527] I.T. Ştefănescu, Şerban Belgrădeanu, Prezentare de ansamblu şi observaţii critice *asupra noului Cod al muncii,* în Dreptul nr. 4/2003, p. 68, nota 151.
[2528] Dan Ţop, *Tratat...op.cit.*, p. 466.
[2529] Septimiu Panainte, *Dreptul individual al muncii, op.cit*, p. 259
[2530] Curtea de Apel Constanţa, dec.civ. nr. 654/2008, www.jurisprudenta.org.
[2531] Alexandru Ţiclea, *Tratat... op.cit.*, p. 834.
[2532] I.T.Ştefănescu, *Tratat....2014,op.cit.*, p. 505.
[2533] Nicolae Voiculescu, *Dreptul muncii...2007*, op.cit., p. 80.

Calificarea gravă a unei singure fapte trebuie să se facă în funcţie de rezultatele ei nocive şi în raport cu pregătirea şi experienţa salariatului respectiv. Numai fapta săvârşită cu vinovăţie, şi aceasta de o anumită gravitate, justifică desfacerea contractului de muncă.

Încălcarea repetată a obligaţiilor de serviciu sau a normelor de comportare, săvârşirea a două abateri disciplinare este suficientă dacă se pune astfel în evidenţă persistenţa salariatului în încălcarea cu vinovăţie a unor asemenea obligaţii.

Abaterile nu trebuie să fie neapărat identice, de aceiaşi specie, ci de acelaşi gen, să constituie încălcări ale obligaţiilor de muncă.

Desfacerea contractului de muncă se justifică şi în cazul în care salariatul săvârşeşte o faptă de concurenţă neloială, încălcând interdicţiile stabilite expres de contractul individual sau colectiv de muncă.

Normele de comportare vizează unitatea în sensul ei larg (inclusiv club, cămin, cantină), neputând fi vorba despre comportarea în afară unităţii, situaţie posibilă numai în cazul anumitor categorii de salariaţi (cadre didactice, magistraţi etc.).

Concedierea pentru săvârşirea unei abateri grave sau a unor abateri repetate poate fi dispusă numai după îndeplinirea de către angajator a cercetării prealabile în termenele stabilite de Codul muncii.

În situaţia în care se dispune concedierea pentru motive care ţin de persoana salariatului, angajatorul are obligaţia de a emite decizia de concediere în termen de o lună de la data constatării cauzei care a determinat-o, dar nu mai târziu de 6 luni de la momentul în care a intervenit acea cauză de concediere.

Decizia se emite în scris şi, sub sancţiunea nulităţii absolute, trebuie să fie motivată în fapt şi în drept şi să cuprindă menţiuni cu privire la termenul şi instanţa la care poate fi contestată.

În doctrină sunrt analizate sancţiuni disciplinare speciale, pornind de la dispziţiile art. 248 alin. 2 din Codul muncii,conform cărora se poate stabili un alt regim sancţionator derogator pentru anumite categorii de personal[2534] cum ar fi personalul didactic, funcţionarii publici, magistraţii, personalul din serviciile de probaţiune etc.

2.3. Constatarea şi sancţionarea abaterilor disciplinare. Acţiunea disciplinară[2535]

Angajatorul are dreptul conform art. 40 alin. 1 lit. e din Codul muncii, să constate săvârşirea abaterilor disciplinare şi să aplice sancţiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil şi regulamentului intern.

Susceptibil de mult subiectivism, iar de aici de abuz, dreptul angajatorului de a constata săvârşirii abaterilor disciplinare şi a aplica sancţiunile corespunzătoare este strict reglementat de Codul muncii.

[2534] Alexandru Ţiclea, *Tratat...op. cit.*, p. 835

[2535] Dan Ţop, *Dreptul muncii - Dreptul securităţii sociale, op.cit*, p. 295

Dispozițiile art. 40 alin. 1 lit. sunt preluate de art. 250 alin. 1 din Codul muncii „Angajatorul dispune de prerogativa disciplinară, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancțiuni disciplinare salariaților săi ori de cate ori constată că aceștia au săvârșit o abatere disciplinară".

Codul muncii nu face nici o precizare, arătând că prerogativa disciplinară aparține angajatorului, fără a distinge între persoane fizice și persoanele juridice, acestea din urmă dispunând de organe colective sau unipersonale de conducere. Din punct de vedere al răspunderii disciplinare poziția preeminentă având-o organele unipersonale (director, director general, președinte, administrator), care în opinia legiuitorului este organul competent spre a fi sesizat cu săvârșirea unei abateri disciplinare.

Acțiunea disciplinară are drept efect sancționarea celui vinovat de săvârșirea unei abateri disciplinare. Așa cum s-a apreciat în literatura de specialitate[2536], ea nu este o acțiune în sens jurisdicțional, ci o prerogativă a conducerii unității ce își are temeiul în contractul individual de muncă.

S-a spus că „pentru rațiuni de legalitate, temeinicie sau oportunitate, angajatorul are și posibilitatea de a opri procedura disciplinară, în orice stadiu"[2537].

Așa cum s-a arătat în doctrină sunt mai multe faze ale acțiunii disciplinare, care „constituie o componentă a prerogativiei disiciplinare a angajatorului"[2538], sau etape „aflate într-o succesiune logică și intercondiționare reciprocă"[2539], și care urmează a fi analizate în continuare.

Constatarea abaterilor disciplinare. Pentru conservarea unui climat de ordine și disciplină în unitate este normal ca orice persoană care are cunoștință de faptul că s-a săvârșit o abatere disciplinară să poată sesiza conducerea unității despre aceasta.[2540].

După cum s-a apreciat în doctrină „sesizarea că a fost săvârșită o abatere disciplinară poate avea loc din oficiu sau la inițiativa oricărei persoane care a luat cunoștință de o asemenea faptă și anume șeful ierarhic, conducătorul unui compartiment de muncă etc. De regulă, șeful ierarhic este cel care înștiințează în scris pe reprezentantul legal al angajatorului printr-un referat etc. înregistrat la registratura generală a unității"[2541].

În doctrină s-a spus că „sesizarea și, pe cale de consecință și învestirea angajatorului se pot realiza: prin autoînvestire (când angajatorul constata prin prezenț a sa nemijlocită savârșrea unei abateri disciplinare); prin aducerea faptei la cuno.tința angajatorului de către un alt salariat (de regulă, un superior ierarhic al

2536 Alexandru Țiclea, *Tratat... op.cit.*, p.838.
2537 Septimiu Panainte, *Dreptul individual al muncii, op.cit*, p.259
2538 I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic...2017, op.cit.*, p. 845.
2539 Alexandru Țiclea, *Procedura sancționării disciplinare*, în Revista română de dreptul muncii nr. 3/2017, p. 18
2540 Nicolae Voiculescu, *Dreptul muncii....2007, op.cit.*, p. 230.
2541 Alexandru Țiclea, *Procedura sancționării disciplinare, art. cit. supra*, p. 21

faptuitorului); prin semnalarea faptei de catre un terţ (cum ar fi, spre exemplu, Curtea de Conturi sau un client al angajatorului)"[2542].

Cercetarea abaterii disciplinare. În vederea limitării oricărui element de arbitrariu şi abuz, prin lege s-a stabilit ca angajatorul poate uza de dreptul sau de a sancţiona numai după realizarea unei cercetări preliminare.

În doctrină s-a subliniat că această etapă „trebuie să fie rezultatul unei analize întreprinse de angajator denumită legal şi în practică cercetare (anchetă) disciplinară"[2543]

S-a spus şi că cercetarea disciplinară este de fapt doar o etapă intermediară, bazată pe contradictorialitate[2544], în care salaraitul este confruntat cu faptele imputate.

În art. 251 alin. 1 din Codul muncii se prevede că sub sancţiunea nulităţii absolute, nicio măsură, cu excepţia celei prevăzute la art. 248 alin. 1 lit. a, adică a avertismentului scris, nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile. Această prevedere legală „are caracterul unei măsuri de protecţie, în scopul de a preveni aplicarea unor sancţiuni disciplinare nejustificate"[2545].

S-a spus că „în considerarea severităţii reduse a sancţuinii avertismentului elimină obligaţia angajatorului de a oferi posibilitatea salariatului de a se apăra în această fază"[2546]. S-a propus însă *de lege ferenda* ca cercetarea diusciplinară să fie obligatorie[2547] în toate cazurile, inclusiv în cazul aplicării unui avertisment scris.

În literatura juridică[2548] s-a spus că suntem în prezenţa unei proceduri prealabile obligatorii, iar instituirea unei asemenea proceduri este, deopotrivă, atât în interesul salariaţilor, dar şi al angajatorilor.

Şi cercetarea prealabilă, la rândul ei, comportă mai multe etape[2549].

În vederea desfăşurării cercetării disciplinare prealabile, se arată în art. 251 alin. 2, salariatul va fi convocat în scris de persoana împuternicită de către angajator să realizeze cercetarea, precizându-se obiectul, data, ora şi locul întrevederii, comunicarea convocării putându-se face prin luare la cunoştinţă pe bază de semnătură de primire, sau prin scrisoare recomandată[2550].

Convocarea trebuie, deci, făcută *în scris*. Chiar dacă salariatul se află la locul de muncă „şi i s-au adus la cunoştinţă verbal motivele cercetării" [2551], aceasta nu

---

2542 I.T. Ştefănescu, *Consideraţii practice cu privire la cercetarea disciplinară prealabilă a salariaţilor*, în Revista română de dreptul muncii nr. 6/2017, p. 18

2543 I.T. Ştefănescu, *Tratat...2014, op. cit.*, p. 785

2544 Septimiu Panainte, *Dreptul individual al muncii, op.cit*, p.261

2545 Alexandru Ţiclea, *Procedura sancţionării disciplinare, art. cit. supra*, p. 20

2546 Septimiu Panainte, *Dreptul individual al muncii, op.cit*, p.262

2547 Felicia Roşioru, *op.cit*, p. 566

2548 Şerban Beligrădeanu, *Competenţa statornicirii regulilor referitoare la cercetarea disciplinară obligatorie prealabilă aplicării unei sancţiuni diciplinare, în temeiul Codului muncii*, în Dreptul, nr.3/2012, p. 67-79.

2549 Alexandru Ţiclea, *Procedura sancţionării disciplinare, art. cit. supra*, p. 20

2550 Dan Ţop, *Tratat...op. cit.*, p. 431

2551 Alexandru Ţiclea, *Tratat...op. cit.*, p. 841

echivalează cu respectarea obligaţiei legale, întrucât legea nu distinge în acest sens[2552].

Dacă angajatorul a procedat la convocarea prin intermediul serviciilor poştale, el trebuie să aştepte confirmarea primirii acestei convocări. În caz contrar, grăbindu-se să dispună sancţionarea fără efectuarea cerectării disciplinare, măsura lui va fi lovită de nulitate[2553].

Lipsa din cuprinsul convocării a datei şi orei atrage nulitatea deciziei de sancţionare.

Privind locul întrevederii, s-a spus că „niciun text legal nu prevede că în mod obligatoriu cercetarea disciplinară să se desfăşoare la locul de muncă al salaritului, menţionat expres în contractul său individual de muncă. Pe cale de consecinţă, această cercetare se poate desfăşura în orice locaţie, unde angajatorul are mijloace să o facă, atât timp cât locul desfăşurării cercetării este expres menţionat în comunicarea trimisă lucrătorului şi aceasta are la dispoziţie suficient timp şi mijloace materiale pentru a se înfăţişa la locul şi data menţionată în respectiva comunicare"[2554]

Cât priveşte termenul pentru convocarea salariatului, în lipsa unei prevederi exprerse în Codul muncii, apreciem că trebuie să fie unul rezonabil, de cel puţin 5 zile, suficient, spunem noi pentru ca salariatul să-şi pregătească apărarea.

În literatura juridică[2555] de specialitate s-a apreciat ca acest termen este un termen de recomandare şi, ca urmare, nerespectarea lui nu atrage nulitatea deciziei de sancţionare disciplinară. Nefiind expres prevăzut de art. 251 alin. 1 din Codul muncii s-a apreciat că acest termen de 5 zile este un termen de recomandare.

S-a subliniat că „faţă de caracterul imperativ al art. 251 angajatorul nu poate împuternici decât o singură persoană să efectueze cecetarea, ca atare nu este legal să se instituie o comisie disciplinară deoarece ar încălca litera legii, chiar dacă prin regulamentul intern s-ar dispune altfel, întrucât nici acesta nu poate încălca legea în temeiul căreia este emis, iar dacă cercetarea este efectuată de mai multe personae nu poatre atrage nulitatea deciziei de sancţionare, cel cercetat nesuferind nici o vătămare"[2556]

În doctrină s-a spus că angajatorul poate să renunţe la dreptul de a numai o singură persoană împuternicită cu cerecetarea disciplinară, în favoarea unie comisii, deoarece „poate renunţa la acest drept, neexistând în cazul său un text prohibitiv, similar celui care operează în privinţa salariatului (art.38 din Codul

---

[2552] Curtea de Apel Bucureşti, secţia a VII-a civilă şi pentru cauze privind confl icte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 1892/R/2007, în L. Uţă, F. Radu, S. Cristescu, *Codul muncii adnotat*, vol. II, Editura Hamangiu, 2009, p. 542.

[2553] C. Ap. Bucureşti, secţia a VII-a civilă şi pentru cauze privind confl icte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 5634/2013 (www.mcp-avocaţi.ro).

[2554] Alexandru Ţiclea, *Procedura sancţionării disciplinare, art. cit. supra*, p. 22

[2555] C. Gâlcă, *Natura termenului de convocare la cercetarea disciplinară*, în Revista de dreptul muncii şi dreptul securităţii sociale nr. 7/2008.

[2556] Şerban Beligrădeanu, *art.cit supra*.

muncii), fiind posibil să opteze prin negocierea contractului colectiv sau unilateral prin regulament intern"[2557] consituirea unei comisii disciplinare.

Consilierul juridic nu are obligaţia să participe la şedinţele comisiei de disciplină. Nu s-ar putea susţine că o asemenea obligaţie ar reveni consilierului juridic în temeiul îndatoririlor care îi revin, cu caracter general, de a apăra drepturile şi interesele legitime ale angajatorului. Conform Legii 514/2003[2558] consilierul juridic asigură consultanţa sau reprezentarea autorităţii sau instituţiei publice în serviciul căreia se află ori a persoanei juridice cu care raporturi de muncă[2559]. Nici acest act normativ şi nici Statutul profesiei de consilier juridic nu prevede printre îndatoririle consilierilor juridici şi pe aceea de a participa obligatoriu la şedinţa comisiei de disciplină care urmează să efectueze cercetarea disciplinară prealabilă.

Întrucât prevederile legale nu conţin o asemenea obligaţie prezenţa consilierului juridic în comisia de disciplină poate fi obligatorie când acest lucru se stabileşte de către angajator prin regulamentul intern, o asemenea participare putând fi inserată ca atribuţie de serviciu pentru consilierul juridic şi în fişa postului.

S-a spus că „în măsura în care fapta care i se reproşează salariatului are legătură cu modul de îndeplinuire a atribuţiilor de serviciu, din comisie să facă parte şi o persoană specializată în acel domeniu de activitae"[2560].

După cum judicios s-a apreciat în doctrină „în convocare trebuie precizat obiectul acesteia, pentru ca salariatul să-şi poată exercita dreptul la apărare. O menţiune la general în sensul „pentru clarificarea problemelor apărute în unitatea dumneavoastră" sau „cercetarea disciplinară se realizează ca urmare a abaterii săvârşite la locul de muncă de către d-voastră, la data de......" nu satisface exigenţele prevăzute de lege"[2561].

Neprezentarea salariatului la convocarea făcută în condiţiile prevăzute de Codul muncii, fără un motiv obiectiv dă dreptul angajatorului, precizează art. 251 alin. 3, să dispună sancţionarea, fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile.

Referitor la calificarea juridică a refuzului salariatului de a se prezenta la convocarea dispusă de angajator în vederea realizării cercetării disciplinare prealabile, în doctrina juridică mai veche s-au conturat două opinii diametral opuse.

Într-o primă opinie[2562], s-a considerat că „plecând de la faptul că art. 267 din Codul muncii, ca, de altfel, anterior, şi art. 13 alin. 3 din Legea nr. 1/1970, cuprinde dispoziţii de favoare pentru salariaţi, este de neconceput ca acesta să fie

---

2557 I.T. Ştefănescu, *Tratat...2014, op. cit.*, p. 787

2558 Publicată în Monitorul Oficial, al României, Partea I nr. 857 din 5 decembrie 2003, modificată prin Legea nr. 246/2006.

2559 Dan Ţop, *Particularităţi ale raportului de muncă al consilierilor juridici*, Revista română de dreptul muncii, nr. 2/2004, pp. 56-60

2560 Felicia Roşioru, *op.cit*, p. 567

2561 Alexandru Ţiclea, *Procedura sancţionării disciplinare, art. cit. supra*, p. 22

2562 S. Duicu, *Refuzul neîntemeiat al salariatului de a se prezenta la convocarea în vederea cercetării disciplinare prealabile poate constitui – el însuşi – o abatere disciplinară*, în „Dreptul" nr. 9/2004, p. 84-85.

sancţionat în cazul în care refuză să se prezinte la convocarea făcută în condiţiile prevăzute în alin. 2 din articolul menţionat".

S-a mai afirmat şi că „sub aspectul cercetării prealabile, angajatorul şi salariatul sunt în raport de egalitate, astfel încât neprezentarea salariatului la convocarea făcută de angajator, în vederea cercetării prealabile disciplinare, nu constituie abatere disciplinară deoarece actul de convocare nu reprezintă un ordin al superiorului către salariat, ci doar un act de informare cu privire la data, ora şi locul când va fi analizată conduita salariatului cu privire la un aspect concret"[2563].

În cea de-a doua opinie[2564], se susţine că „refuzul nejustificat al salariatului de a se prezenta la convocarea făcută în condiţiile art. 267 alin. 2 din Codul muncii constituie, el însuşi, o abatere disciplinară (distinctă de abaterea pentru care salariatul a fost convocat), întrucât, prin acest comportament, salariatul, cu vinovăţie, nesocoteşte ordinele şi dispoziţiile legale ale conducătorilor ierarhici (procedura convocării fiind impusă chiar de lege, dar condiţionată de emiterea în scris a convocării de către angajator cu precizarea obiectului, datei, orei şi locului convocării)".

Pe lângă împrejurarea că, în acest caz, singura consecinţă prevăzută de lege (art. 267 alin. 3 din Codul muncii) este că angajatorul poate dispune sancţionarea salariatului pentru săvârşirea abaterii pentru care a fost convocat, fără a mai efectua cercetarea disciplinară prealabilă, sancţionarea disciplinară nu ar avea nici un interes practic, de exemplu, când se propune desfacerea contractului individual de muncă.

În literatura juridică [2565] s-a mai exprimat punctul de vedere că neprezentarea salariatului la cercetarea disciplinară, fără motiv obiectiv, nu poate constitui o cauză de răspundere disciplinară. Codul muncii, stabilind, în art. 267 alin. 3, o anumită consecinţă, respectiv, sancţionarea fără cercetare disciplinară prealabilă, nu instituie, în acest fel, o sancţiune specială, ci o simplă înlesnire procedurală pentru angajator.

Tot Codul muncii nu înlătură însă – nici expres, nici implicit – consecinţa, întotdeauna prezentă în ipoteza săvârşirii unei abateri disciplinare (cea de-a doua, în cazul analizat), constând în posibilitatea sancţionării ei.

Altminteri, autoritatea angajatorului ar fi subminată prin acceptarea sustragerii, fără un motiv obiectiv, a salariatului de la îndeplinirea unei obligaţii în legătură cu munca sa.

În doctrină[2566] s-a emis şi o părere intermediară între cele două opinii, şi anume că este posibil, ca prin regulamentul intern, în temeiul art. 258 lit. f din Codul muncii, printre abaterile disciplinare să se regăsească şi neprezentarea acestora, fără motiv obiectiv, la convocarea făcută pentru efectuarea cercetării prealabile şi că, de

---

[2563] Costel Gâlcă; Şerban Beligrădeanu, *Efectele refuzului nejustificat al salariatului de a se prezenta la cercetarea disciplinară prealabilă*, în „Dreptul" nr. 7/2005, p. 116-133.

[2564] A se vedea M. Furtună, *Constituie refuzul nejustificat al salariatului de a se prezenta la convocarea prevăzută de art. 267 alin. 2 din Codul muncii abatere disciplinară?*, în „Dreptul", nr. 1/2005, p. 73-75.

[2565] I.T.Ştefănescu, *Efectele refuzului nejustificat al salariatului de a se prezenta la cercetarea disciplinară prealabilă sancţionării disciplinare*, în „Dreptul" nr. 1/2005, p. 76-81.

[2566] Alexandru Ţiclea, *Tratat...op.cit.* p. 848.

asemenea şi contractul colectiv de muncă aplicabil poate conţine o atare dispoziţie, caz în care, fapta respectivă va putea fi sancţionată distinct.

Instituirea obligaţiei cercetării disciplinare s-a spus că „ar exista şi în situaţia în care salariatul nu se prezintă"[2567], punct de vedere considerat inacceptabil faţă de caracterul imperativ al art. 253 alin. 3 care dă dreptul angajatorului să sancţioneze disciplinar, fără efectuarea cercetării disciplinare"[2568].

S-a mai spus că „în practică, uneori, angajatorii au înscris în regulamentul intern, printre abaterile disciplinare susceptibile de a fi săvârşite de salariaţi şi pe aceea constând în neprezentarea acestora la convocare. Un asemenea demers pare legal posibil, în temeiul art. 242 lit. f din Codul muncii, care prevede că regulamentul intern cuprinde şi dispoziţii referitoare la abaterile disciplinare şi sancţiunile aplicabile. Dar, dacă se acceptă că prezentarea la convocarea discutată constituie, potrivit legii, un drept şi nu o obligaţie, atunci neprezentarea nu are cum să fie calificată drept abatere disciplinară, nici prin regulamentul intern, nici prin contractul colectiv de muncă"[2569].

S-a mai spus şi că „cercetarea disciplinară prealabilă este organizată pentru a asigura dreptul la apărare al salariatului, drept la care acesta poate renunţa"[2570], dar şi că ar fi util ca legiuitorul să reglementeze[2571] în mod expres, dacă neprezentarea salariatului constituie sau nu abatere disciplinară.

În cursul cercetării disciplinare prealabile salariatul are dreptul, în conformitate cu art. 251 alin. 4 din Codul muncii să formuleze şi să susţină toate apărările în favoarea sa şi să ofere persoanei împuternicite să realizeze cercetarea toate probele şi motivaţiile pe care le consideră necesare, precum şi dreptul să fie asistat, la cererea sa, de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este[2572].

S-a spus că „o cercetare disciplinară care s-ar desfăşura exclusiv în scris, nu este suficientă, audierea salariatului se impune ca cerinţă legală obligatorie"[2573]

În literatura de specialitate[2574] s-a subliniat că salariatul trebuie să se prezinte personal la convocarea făcută de angajator în vederea cercetării disciplinare prealabile, şi nu prin mandatar, fie el chiar avocat[2575], situaţie care se impune faţă de reglementarea limitativă a textului art. 251 alin.4 din Codul muncii din care reiese că nu este legal posibilă asistarea salariatului de către orice altă persoană.

2567 O. Ţinca, *Despre cercetarea disciplinară prealabilă*, în Revista română de dreptul muncii nr. 1/2008, p. 39

2568 I.T. Ştefănescu, *Tratat...2014, op. cit.*, p. 790

2569 Alexandru Ţiclea, *Procedura sancţionării disciplinare, art. cit. supra*, p. 25-26

2570 Felicia Roşioru, *op.cit*, p. 568

2571 Monica Gheroghe, *Dreptul individual al muncii, op.cit*, p. 404

2572 Dan Ţop, *Dreptul muncii - Dreptul securităţii sociale, op.cit*, p. 298

2573 I.T. Ştefănescu, *Tratat...2017, op. cit.*, p. 847

2574 Şerban Beligrădeanu, *Competenţa statornicirii regulilor referitoare la cercetarea disciplinară obligatorie prealabilă aplicării unei sancţiuni diciplinare, în temeiul Codului muncii, art. cit. supra*

2575 A. Ţiclea, *Consideraţii privind cercetarea abaterii disciplinare*, în Revista română de dreptul muncii nr. 1/2010, p. 26.

Cu toate acestea, autorul mai sus citat, ajunge la concluzia că „nu se poate refuza salariatului asistarea de către avocat la cercetarea prealabilă şi obligatorie cu condiţia de a fi asistat şi de un reprezentat al sindicatului".

Opinia mai sus exprimată am amintit-o la norma respectivă, în susţinerea acesteia se mai pot aduce şi alte argumente, în afară de faptul că textele Legii nr 51/1995 nu exclud posibilitatea asistării de către avocat la cercetarea disciplinară prealabilă, şi că „în cursul cercetării disciplinare prealabile, salariatul are dreptul să fie asistat de avocat, în temeiul normelor edictate pentru exercitarea profesiei de avocat, acest drept fiind unul superior şi distinct faţă de cel în baza căruia salariatul poate fi asistat, la cererea sa, de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este."[2576]

Astfel, potrivit art. 251 alin. 4 din Codul muncii, „în cursul cercetării disciplinare prealabile salariatul are dreptul să formuleze şi să susţină toate apărările în favoarea sa şi să ofere persoanei împuternicite să realizeze cercetarea toate probele şi motivaţiile pe care le consideră necesare...", în acest context apreciem că se garantează salariatului cercetat disciplinar dreptul la apărare, drept ce nu îi poate fi ocrotit corespunzător decât prin serviciile unui avocat.

Aşa cum s-a subliniat[2577], în temeiul art. 3 alin. 1 lit. e din Legea nr. 51/1995[2578] privind organizarea şi exercitarea profesiei de avocat, activitatea avocatului se realizează prin „apărarea şi reprezentarea cu mijloace juridice specifice a drepturilor şi intereselor legitime ale persoanelor fizice şi juridice în raporturile acestora cu autorităţile publice, cu instituţiile şi cu orice persoană română sau străină.

Teza a II-a a articolului invocat conform căreia „precum şi dreptul să fie asistat, la cererea sa, de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este", considerată „decât ca o valenţă a dialogului social"[2579], nu o putem aprecia ca o restricţie a dreptului salariatului de a fi asistat de avocat, în virtutea faptului că acest text de lege nu poate fi extins[2580] la alte persoane, ci mai degrabă ca o reflectare rolului sinidicatelor în apărarea membrilor acestora. Dacă am interpreta restrictiv acest text, ar însemna ca un salariat care nu este membru de sindicat să nu aibă dreptul de a fi asistat, ceea ce ar constitui o încălcare a dreptului la apărare, situaţie care desigur nu ar fi urmărită de legiuitor.

De altfel, o asemenea poziţie a legiuitorului a fost considerată[2581] ca restrictivă şi discriminatorie.

[2576] Ştefan Naubauer, *Observaţie privind dreptul salariarului de a fi asistat de avocat în cursul cercetării disciplinare prealabile,* în Revista română de dreptul muncii nr. 2/2010, p. 91-92
[2577] Idem
[2578] Legea nr. 51/1995 pentru organizarea şi exercitarea profesiei de avocat republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 113 din 6 martie 2001, cu modificările şi completările ulterioare.
[2579] Ştefan Naubauer, *art .cit. supra.*
[2580] Alexandru Ţiclea, *Tratat...op.cit*, p.844.
[2581] O. Ţinca, *Observaţii referitoare la concedierea disciplinară pentru abatere gravă,* în Revista română de dreptul muncii, nr. 6/2008, p. 38.

Articolul 17 alin. 5 din Codul muncii, dând expresie principiului egalităţii părţilor prevede că „la negocierea, încheierea sau modificarea contractului individual de muncă, oricare dintre părţi poate fi asistată de terţi, conform propriei opţiuni....", nu se înţelege de ce o asemenea posibilitate să nu existe şi la momentul cercetării disciplinare, pe parcursul executării contractului individual de muncă al salariatului.

Trebuie precizat că este vorba numai de asistarea salariatului de către avocat pe parcursul cercetării disciplinare prealabile, fiind exclusă reprezentarea acestuia, datorită caracterului *intuitu personae*[2582] al contractului individual de muncă, chiar de către avocat chuar dacă conform art. 28 alin. 1 din Legea nr.51/1995, avocatul înscris în tabloul baroului având dreptul să asiste şi *să reprezinte* (s.n.) orice persoană fizică sau juridică, în temeiul unui contract încheiat în formă scrisă,

Se impune a fi precizat că asistarea salariatului la cercetarea disciplinară de un alt salariat, soluţie adoptată în Codul muncii francez, în art. L1232-4 [2583], nu numai că nu o considerăm, alături de alţi autori[2584], justificată, dar apare şi lipsită de utilitate practică, şi cu atât mai mult asistarea acestuia de o persoană din afara unităţii[2585].

Doctrina a subliniat următoarele „cu toate ca se referă doar la un reprezentant al sindicatului, acest text legal (art. 251 alin. 4 n.n.) nu poate fi interpretat în sensul că salariatul nu ar putea fi asistat şi de către unul dintre reprezentanţii aleşi de salariaţi"[2586]. Dispoziţiile art. 251 alin. 4 vorbesc şi de „probe" pe care salariatul cercetat disciplinar le poate solicita în apărarea sa, ori o asemenea solicitare presupune minime cunoştiinţe de procedură civilă, pe care evident că majoritatea salariaţilor aflaţi într-o atare situaţie nu le au, şi, de aceea, recurgerea la serviciile unui avocat apare ca necesară.

Desigur, aşa cum justificat s-a arătat[2587] dreptul avocatului de a asista, precum şi dreptul salariatului de a fi asistat în cursul cercetării disciplinare prealabile se nasc din contractul de asistenţă juridică.

Apreciem că un asemenea contract poate fi încheiat de salariat pentru asistenţă juridică din partea unui avocat pe toată perioada executării contractului individual de muncă, situaţie care ar acoperi şi împrejurările legate de cercetarea disciplinară a salariatului în cauză.

Ca şi alte deficienţe ale reglementărilor din Codul muncii, s-a apreciat la vremea respectivă că este de dorit ca să se precizeze expres, în cuprinsul art. 251, a posibilităţii asistării salariatului la cercetarea disciplinară de către avocat.

O asemenea precizare s-a făcut ulterior de către legiuitor prin Legea nr. 77/2014 pentru modificarea alin. 4 al articolului 251 din Codul muncii[2588] potrivit

---

[2582] Dan Ţop, *Dreptul muncii - Dreptul seurităţii sociale, op.cit*, p. 77.
[2583] O. Ţinca, art.*cit. supra*, p.39.
[2584] A. Ţiclea, *Codul muncii comentat şi adnotat cu legislaţie, doctrină şi jurisprudenţă*, vol. II (art. 171-297), Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2008, p. 454.
[2585] A. Ţiclea, art. cit. supra.
[2586] I. T. Ştefănescu, *Consideraţii practice cu privire la cercetarea disciplinară prealabilă a salariaţilor, art. cit*, p. 20
[2587] Ştefan Naubauer, *art.cit. supra.*
[2588] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 470 din 26 iunie 2014

căruia „în cursul cercetării disciplinare prealabile salariatul are dreptul să formuleze şi să susţină toate apărările în favoarea sa şi să ofere persoanei împuternicite să realizeze cercetarea toate probele şi motivaţiile pe care le consideră necesare, precum şi dreptul să fie asistat, la cererea sa, de către un avocat sau de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este."

Din interpretarea raţională a textului rezultă că salariatul cercetat disciplinar poate alege de a fi asistat fie de un avocat, fie de un reprezentant al sindicatului al cărui membru este, excluzând desigur posibilitatea de a recurge la o apărare conjugată, însă nimic nu se opune ca pe parcursul cercetării disciplinare salariatul să renunţe la o posibilitate prevăzută de lege în favoarea celeilalte.

S-a spus că „această modificare legislativă nu poate fi considerată decât binevenită, acoperind un vid legislativ, şi care, dincolo de faptul că se oferă o protecţie suplimentară salariatului, pune capăt şi punctelor diferite de vedere privind exercitarea efectivă a dreptului la apărare pe parcursul cercetării disciplinare a salariatului"[2589].

S-a precizat că în cazul în care pentru continuarea cercetării este necesară o nouă şedinţă, din punct de vedere procedural nu se impune[2590] o nouă convocare scrisă.

Cercetarea prealabilă se va finaliza cu un proces-verbal/referat ori raport întocmit de persoanele împuternicite (respectiv comisia instituită) să o efectueze în care se consemnează rezultatele acesteia, inclusiv, după caz, refuzul nejustificat al salariatului de a se prezenta sau de a-şi motiva poziţia ori motivarea pentru care apărările sale au fost înlăturate, propunerea de sancţionare (sau nu), sancţiunea ce poate fi aplicată etc. Actul respectiv trebuie înregistrat la registratura generală a unităţii[2591].

Documentul menţionat trebuie să aibă în vedere, desigur, faptele (şi în totalitatea lor) care se impută salariatului în cauză, nu altele sau o parte a ansamblului lor[2592].

În lipsa unui atare proces-verbal care să conţină poziţia sau atitudinea celui cercetat, soluţia este anularea deciziei de sancţionare[2593].

Aplicarea sancţiunilor disciplinare. Legiuitorul a transformat angajatorul într-o veritabilă instanţă de judecată, s-ar putea-o numi prima „instanţa nejuridică", deoarece în conformitate cu dispoziţiile art. 250 din Codul muncii „angajatorul stabileşte sancţiunea disciplinară aplicabilă în raport cu gravitatea abaterii disciplinare săvârşit de salariat, avându-se în vedere următoarele: împrejurările în care fapta a fost săvârşită; gradul de vinovăţie a salariatului; consecinţele abaterii disciplinare; comportarea generală în serviciu a salariatului; eventualele sancţiuni disciplinare suferite anterior de către acesta".

2589 Dan Ţop, *Consideraţii cu privire la două noi acte normative în domeniul relaţiilor de muncă, art.cit.*, p. 26

2590 I.T. Ştefănescu, Consideraţii practice cu privire la cercetarea disciplinară prealabilă a salariaţilor, art, cit, p. 19

2591 A. Ţiclea, *Procedura sancţionării disciplinare, art. cit. supra.*, p. 26

2592 Curtea de Apel Galaţi, secţia conflicte de muncă şi asigurări sociale, dec. nr. 27/R/2007,apud A. Ţiclea, art.cit, supra, p. 26

2593 Curtea de Apel Bucureşti, secţia a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale, dec.nr. 330/R/2006, în Revista română de dreptul muncii nr. 1/2006, p. 134-135.

Stabilirea sancţiunii disciplinare, adică individualizarea ei, „nu poate avea loc în mod arbitrar, ci, exclusiv, în funcţie de respectarea riguroasă şi cumulativă a criteriilor legale, precis determinate. Severitatea sancţiunii trebuie să fie proporţională cu gravitatea abaterii”[2594].

S-a menţionat că „ordinea de aplicare a sancţiunilor nu este întâmplătoare, aceste sancţiuni sunt în ordinea gravităţii lor...”[2595] Practic, angajatorul judecă fapta, gândeşte şi analizează în raport cu toţi factorii, dacă fapta angajatorului constituie sau nu abatere disciplinară, iar în caz de răspuns afirmativ stabileşte sancţiunea aplicabilă.

S-a spus că „angajatorul în baza propunerii comisiei de disciplină dispune de puterea de a individualiza sancţiunea disciplinară, aplicând-o pe cea pe care o consideră dreprt efecientă”[2596]

Aplicarea sancţiunii disciplinare se poate face, precizează art. 252 alin. 1 din Codul muncii, prin decizie emisă în formă scrisă, în 30 de zile de la data când cel în drept a luat cunoştinţă de săvârşirea abaterii, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârşirii acesteia.

S-a apreciat că în temeiul art. 49 alin. 6 din Codul muncii, termenul de aplicare a sancţiunii disciplinare se suspendă[2597] în situaţia în care intervine susupendarea contractului individfual de muncă, urmând să-şi reia cursul de la data la care a încetat cauza de suspendare

Termenul de 30 de zile se calculează pe zile libere, adică „nu intră în calcul ziua de la care începe să curgă termenul, nici ziua când acesta se împlineşte” conform art. 181 alin. 1, pct. 2 din Codul de procedură civilă.

Acest termen „curge de la data la care reprezentantul angajatorului persoană juridică abilitat să aplice sancţiuni disciplinare (director, director general, administrator, preşedinte etc.) sau angajatorul persoană fi zică a luat cunoştinţă despre săvârşirea abaterii (printr-o notă de constatare, referat, proces-verbal etc., având o dată certă, prin înregistrarea în registrul general al unităţii) şi nu de la data săvârşirii faptei”[2598].

Înalta Curte de Casaţie şi Justiţie prin decizia nr. 16 din 12 noiembrie 2012[2599] a admis recursul în interesul legii şi a stabilit că „în interpretarea şi aplicarea art. 252 alin 1. din Codul muncii, momentul de la care începe să curgă termenul de 30 de zile calendaristice pentru aplicarea sancţiunii disciplinare este dată înregistrării raportului final al cercetării disciplinare prealabile la registratura unităţii.”

S-au formulat anumite rezerve faţă de o asemenea interpretare propunându-se, *de lege ferenda*, ca actul declanşării procedurii disciplinare să-l constituie actul,

---

2594 Alexandru Ţiclea, *Procedura sancţionării disciplinare*, art. cit. supra, p. 29
2595 Alexandru Ţiclea, *Tratat...op. cit.*, p. 850
2596 I.T. Ştefănescu, *Tratat...2017, op. cit.*, p.854
2597 Monica Gheorghe, *Dreptul individual al muncii, op.cit*, p. 415
2598 Alexandru Ţiclea, *Procedura sancţionării disciplinare, art. cit. supra*, p. 31
2599 Publicată în Monitorul Oficial, al României, Partea I, nr. 817 din 5 decembrie 2012.

referatul sau orice alt înscris, întocmit de cel care a consrtat direct și nemijlocit comiterea faptei[2600].

S-a spus că „informarea angajatorului trebuie făcută *in rem,* iar nu *in personam,* fără a viza autorului ei"[2601], iar de *lege ferenda* s-a propus ca actul declanșării procedurii disciplinare să-l constituie actul întocmit de cel care a constatat direct și nemijlocit că s-a comis o abatere disciplinară"[2602].

Termenul de 6 luni „curge de la un moment obiectiv: data săvârșirii abaterii disciplinare. În interiorul său angajatorul trebuie să ia cunoștință de săvârșirea acestei abateri și tot aici se va încadra și termenul de 30 de zile"[2603].

Și acest termen se va calcula în conformitate cu dispozițiile Codului de procedură civilă, adică se împlinește în ziua corespunzătoare din ultima lună. Dacă aceasta nu are zi corespunzătoare celei în care termenul a început să curgă, termenul se împlinește în ultima zi a acestei luni, confoirm art. 181 alin. 1 pct. 3)

Valabilitatea deciziei de sancționare este condiționată de respectarea ambelor termene în mod cumulativ[2604], termenul de 30 de zile fiind un termen de prescripție extinctivă, susceptibil de întrerupere și suspendare[2605], cel de-al doilea termen, de 6 luni, este un termen de decădere[2606], după trecerea lui, angajatorul nu-l mai poate sancționa pe salariat.

Doctrina de dreptul muncii a menționat că „atât termenul de 6 luni, cât și cel de 30 de zile sunt termene de prescripție a răspunderii disciplinare. Așa fiind, ele sunt susceptibile de întrerupere sau suspendare în condițiile dreptului comun"[2607].

Există însă și opinia că „niciunul dintre cele două termene nu este legat de introducerea unei acțiuni în justiție, astfel că natura lor juridică nu poate fi de termene de prescripție, ci doar de decădere de drept substanțial, precripția extinctivă fiind întotdeauna în corelație cu un drept material la o acțiune în justiție".[2608]

În practica judecătorească[2609] s-a apreciat că termenul de 6 luni prevăzut de Codul muncii, în care trebuie emisă decizia de sancționare disciplinară, curge de la un moment obiectiv, respectiv de la data săvârșirii abaterii disciplinare, fiind necesar ca în interiorul acestui termen angajatorul să ia cunoștință de săvârșirea abaterii.

În cazul în care abaterea disciplinară are caracter continuu, sancțiunea disciplinară poate să fie aplicată în termen de 6 luni de la ultimul act de executare a faptei care constituie abatere disciplinară.

2600 Monica Gheorghe, *Dreptul individual al muncii, op.cit*, p. 4134
2601 I.T. Ștefănescu, *Tratat...2017, op. cit.*, p. 856
2602 Alexandru Țiclea, *Propuneri pentru modificarea unor diispoziții din legislația muncii,* în „Revista română de dreptul muncii" , nr. 3/2013, p.23
2603 Alexandru Țiclea, *Procedura sancționării disciplinare, art. cit. supra,* p. 31
2604 I.T. Ștefănescu, *Tratat... .2017, op. cit.*, p. 854
2605 Marin Nicolae, *Prescripția extinctivă*, Editura Rosetti, București, 2004, p. 528-537.
2606 Nicolae Voiculescu, *Dreptul muncii....2007,* op.cit., p. 232.
2607 Alexandru Țiclea, *Procedura sancționării disciplinare, art. cit. supra,* p. 32
2608 Delia Narcisa Theohari, *Decăderea în reglementarea noului Cod civil,* Editura Hamangiu, București, 2018, p. 104
2609 C.A. București, s. a VII-a civ., confl. mun. și asig. soc., dec. nr. 1273/R/2008, în Alexandru Țiclea, Răspunderea disciplinară. Practică judiciară, op.cit p. 16-21.

Art. 249 alin. 2 din Codul muncii instituie „interdicţia aplicării mai multor sancţiuni pentru aceeaşi abatere. Este aplicarea cunoscutului principiu de drept *non bis in idem,* ...dar, atunci când este nerespectat Codul deontologic al profesiei ori sunt săvârşite abateri în legătură cu profesia, o asemenea faptă ilicită va atrage o dublă sancţionare disciplinară.... se pune problema şi în cazul medicilor, farmaciştilor, asistenţilor medicali etc"[2610].

Regula mai sus amintită nu presupune însă şi înlăturarea[2611] posibilităţii cumulului răspunderii disciplinare cu o altă formă de răspundere juridică.

Sub sancţiunea nulităţii absolute, arată art. 252 alin. 2 din Codul muncii, în decizie se cuprind, în mod obligatoriu: descrierea faptei care constituie abatere disciplinară; precizarea prevederilor din statutul disciplinar, regulamentul intern sau contractul colectiv de muncă care au fost încălcate de salariat; motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile sau motivele pentru care nu a fost efectuată; temeiul de drept în baza căruia sancţiunea disciplinară se aplică; termenul în care sancţiunea poate fi contestată; instanţa competentă la care sancţiunea poate fi contestată.

Legiuitorul a dorit reglementarea amănunţită a exercitării puterii disciplinare a angajatorului. Astfel, cum am precizat mai sus, în măsura în care nu este îndeplinită vreuna din etapele prevăzute de Codul muncii, sau nu a fost realizată în raport cu toate cerinţele legii sancţiunea o constituie nulitatea absolută a deciziei de concediere.

Cu privire la soluţionarea excepţiei de neconstituţionalitate prin care se invoca că sancţiunea corectă a lipsei din decizia de sancţionare disciplinară a elementelor prevăzute de lege este nulitatea relativă, întrucât interesul ocrotit este unul particular, iar angajatul interesat de anularea deciziei trebuie să demonstreze nu numai neîndeplinirea cerinţelor legale, ci şi faptul că prin aceasta omisiune i-a fost produsă o vătămare, pe când sancţionarea unei astfel de omisiuni cu nulitatea absolută încalcă principiul egalităţii statuat la art. 16 din Constituţie, Curtea Constituţională, prin Decizia nr. 1675 din 15 decembrie 2009[2612], cât şi prin Decizia 1243 din 22 septembrie 2011[2613] a reţinut că soluţia legislativă criticată are ca scop asigurarea stabilităţii raporturilor de muncă, a desfăşurării acestora în condiţii de legalitate şi a respectării drepturilor şi îndatoririlor ambelor părţi ale raportului juridic de muncă. În acelaşi timp, este menită să asigure apărarea drepturilor şi intereselor legitime ale salariatului, având în vedere poziţia obiectiv dominantă a angajatorului în desfăşurarea raportului de muncă.

Aplicarea sancţiunilor disciplinare şi, în mod special, încetarea raportului de muncă din voinţa unilaterală a angajatorului sunt permise cu respectarea unor condiţii de fond şi de formă riguros reglementate de legislaţia muncii, în scopul prevenirii eventualelor conduite abuzive ale angajatorului.

2610 Alexandru Ţiclea, *Procedura sancţionării disciplinare, art. cit. supra,* p. 29
2611 Monica Gheorghe, *Dreptul individual al muncii, op.cit*, p. 413.
2612 Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 112 din 19 februarie 2010.
2613 Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 915 din 22 decembrie 2011.

Menţiunile şi precizările pe care în mod obligatoriu trebuie să le conţină decizia de aplicare a sancţiunii disciplinare au rolul, în primul rând, de a-l informa concret şi complet pe salariat cu privire la faptele, motivele şi temeiurile de drept pentru care i se aplică sancţiunea, inclusiv cu privire la căile de atac şi termenele în care are dreptul să constate temeinicia şi legalitatea măsurilor dispuse din voinţa unilaterală a angajatorului.

Angajatorul, întrucât deţine toate datele, probele şi informaţiile pe care se întemeiază măsura dispusă, trebuie să facă dovada temeiniciei şi legalităţii acelei măsuri, salariatul putând doar să le combată prin alte dovezi pertinente. Astfel, menţiunile şi precizările prevăzute de textul de lege sunt necesare şi pentru instanţa judecătorească, în vederea soluţionării legale şi temeinice a eventualelor litigii determinate de actul angajatorului.

Menţiunile şi precizările pe care în mod obligatoriu trebuie să le conţină decizia de aplicare a sancţiunii disciplinare au rolul[2614], în primul rând, de a-l informa concret şi complet pe salariat cu privire la faptele, motivele şi temeiurile de drept pentru care i se aplică sancţiunea, inclusiv cu privire la căile de atac şi termenele în care are dreptul să constate temeinicia şi legalitatea măsurilor dispuse din voinţa unilaterală a angajatorului.

În literatura juridică[2615] s-a considerat că „în principiu, în măsura în care nu există o interdicţie legală expresă (generală sau concretă), angajatorul este liber să împuternicească un organ sau un salariat din structura unităţii cu exercitarea oricăreia dintre atribuţiile sale, inclusiv disciplinare".

Exigenţele impun ca delegarea de atribuţii disciplinare (sau de altă natură) să aibă caracter legal, acordul cert al salariatului delegat.

Comunicarea deciziei de sancţionare. Decizia de sancţionare se comunică, precizează art. 252 alin. 3 din Codul muncii, salariatului în cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii şi produce efecte de la data comunicării.

Acest termen fiind unul de recomandare, necomunicarea în cadrul său neatrăgând nulitatea sancţiunii[2616].

În doctrină s-a spus că „acest termen însă nu este unul de decădere, adică necomunicarea în cadrul său nu atrage nulitatea sancţionării. Este doar de recomandare; sancţiunea pentru necomunicare constă în lipsa producerii efectelor măsurii dispuse de angajator. Dar dacă astfel trece termenul de 6 luni de la data comiterii faptei decizia de sancţionare va deveni caducă"[2617].

Comunicarea se predă, arată art. 252 alin. 4, personal salariatului, cu semnătură de primire, ori, în caz de refuz al primirii, prin scrisoare recomandată, la domiciliul sau reşedinţa comunicată de acesta.

2614 Alexandru Ţiclea, *Procedura sancţionării disciplinare, art. cit. supra*, p. 38
2615 I.T. Ştefănescu, *Delegarea de atribuţii disciplinare în dreptul muncii*, în „Dreptul" nr. 12/2004, p. 103-111.
2616 Alex. Ţiclea, *Tratat...op. cit.*, p. 861.
2617 Alexandru Ţiclea, *Procedura sancţionării disciplinare, art. cit. supra*, p. 39

Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept a ICCJ prin Decizia nr. 34/2016[2618] a stabilit că „decizia de concediere individuală emisă potrivit dispozițiilor art. 76 din Codul muncii se poate comunica prin poșta electronică, aceasta reprezentând o modalitate de comunicare aptă din punct de vedere procesual să declanşeze curgerea termenului de contestare jurisdicțională a deciziei, potrivit dispozițiilor art. 211 lit. a din Legea nr. 62/2011 raportat la dispozițiile art. 216 din acelaşi act normativ, cu referire la dispozițiile art. 184 alin. 1 din Codul de procedură civilă, în condițiile în care salariatul a comunicat angajatorului aceste date de contact şi există o uzanță a acestei forme de comunicare între părți. Decizia astfel comunicată prin poşta electronică, în format PDF accesibil electronic, trebuie să respecte doar cerințele formale impuse de dispozițiile art. 76 din Codul muncii, nu şi pe cele impuse de Legea nr. 455/2001, referitor la înscrisul în formă electronică".

Asta înseamnă, mai exact, că decizia de concediere în format PDF nu trebuie să conțină o semnătură electronică.

În doctrină s-a spus că „trimiterea prin poştă electronică a deciziei de concediere este un mijloc mult mai rapid și eficient decât orice altă modalitate de comunicare (sunt instantanee, expediția şi destinația). Comunicarea este directă – de la angajator la salariat – fără intervenția unui terț (serviciul poştal, executor judecătoresc, curierul etc.), terți care pot îngreuna transmiterea...Comunicarea deciziei de concediere prin poşta electronică nu este posibilă în toate cazurile. Ea poate fi utilizată doar în ipoteza în care salariatul a informat angajatorul cu adresa de email şi deci a pus la dispoziția acestuia adresa electronică în vederea comunicării actelor ce emană de la acesta... Din aceleaşi rațiuni, aceeaşi modalitate de comunicare (prin poşta electronică) este posibilă nu numai în cazul deciziilor de concediere disciplinară, ci și a celor în care se aplică sancțiuni mai uşoare, precum şi a altor date şi informații legate de raporturile de muncă, inclusiv convocarea la cercetarea disciplinară. Se cunoaşte că, la fel, în temeiul art. 252 C. muncii decizia de sancționare produce efecte de la data comunicării [alin. (3)], „Comunicarea se predă personal salariatului, cu semnătură de primire, ori, în caz de refuz al primirii, prin scrisoare recomandată, la domiciliul sau reşedința comunicată de acesta" [alin. (4)].

În afară de faptul că dispozițiile citate nu interzic modalitatea comunicării prin poştă electronică, această modalitate poate fi considerată o „scrisoare recomandată" trimisă la „domiciliul sau reşedința" salariatului şi primită direct de acesta.[2619].

Decizia de concediere reprezintă un act emis de angajator sau persoana desemnată în acest sens, prin care este adusă la cunoştința salariatului încetarea contractului individual de muncă.

[2618] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 18 din 9 ianuarie 2017

[2619] Alexandru Ţiclea, *Comunicarea deciziei de concediere prin poşta electronică*, în Revista română de dreptul muncii nr. 1/2017, p. 62-63

Astfel, în cazul în care concedierea intervine pentru unul dintre motivele prevăzute la art. 61 lit. b-d din Codul muncii, angajatorul are obligaţia, potrivit art. 62 alin. 1, de a emite decizia de concediere în termen de 30 de zile calendaristice de la data constatării cauzei concedierii, iar dacă concedierea intervine pentru motivul prevăzut la art. 61 lit. a, respectiv pentru abateri disciplinare, angajatorul poate emite decizia de concediere numai cu respectarea dispoziţiilor art. 247-252 din Codul muncii.

Decizia se emite, conform art. 62 alin. 3 din Codul muncii, în scris şi, sub sancţiunea nulităţii absolute, trebuie să fie motivată în fapt şi în drept şi să cuprindă precizări cu privire la termenul în care poate fi contestată şi la instanţa judecătorească la care se contestă.

În doctrină s-a arătat[2620] că prin instituirea formei scrise a deciziei ca o condiţie de validitate a acesteia, legiuitorul a înţeles să sublinieze atât caracterul excepţional al măsurii cât şi punerea în practică a principiului stabilităţii în muncă, astfel cum este consacrat de legislaţia muncii.

Potrivit art. 79 din Codul muncii, în caz de conflict de muncă angajatorul nu poate invoca în faţa instanţei alte motive de fapt sau de drept decât cele precizate în decizia de concediere.

În doctrina s-a apreciat că „deoarece nu este un act jurisdicţional, decizia de sancţionare este, în principiu, *revocabilă* de către angajator. Ea îşi produce efectele retroactiv de la data emiterii actului revocat, iar nu de la de la o dată ulterioară; angajatorul nu poate condiţiona efectele revocării de un termen fixat unilateral. Însă, revocarea poate interveni legal şi este posibilă până la data la care decizia sa intră în circuitul civil, şi anume, aşa cum a decis Înalta Curte de Casaţie şi Justiţie prin Decizia nr. 18/2016[2621], în cazul deciziei de concediere, până la data comunicării acesteia către salariat[2622].

Contestarea deciziei de sancţionare. Împotriva oricărei sancţiuni disciplinare, legea prevede posibilitatea exercitării unei căi de atac, prin plângere. Exercitarea acestei căi de atac de către cel sancţionat nu suspendă executarea sancţiunii disciplinare.

S-a menţionat[2623] că în Codul muncii nu se fac referiri exprese cu privire la executarea sancţiunilor disciplinare, punerea în executare a acestora fiind diferită în funcţie de natura fiecărei sancţiuni.

S-a mai spus şi că „decizia de concediere sau decizia de sancţionare disciplinară constituie titluri executorii, şi ca atare o cerere de suspendare a executării, până la soluţionarea în fond a plângerii, este admisibilă"[2624]

[2620] Raluca Dimitriu, *Concedierea salariaţilor. Drept românesc şi drept comparat,* Editura Omnia Unisast, Braşov, 1999, p. 67.

[2621] Vezi supra, p. 358

[2622] Alexandru Ţiclea, *Procedura sancţionării disciplinare, art. cit. supra*, p. 40

[2623] Monica Gheorghe, *Dreptul individual al muncii, op.cit*, p. 418

[2624] I.T. Ştefănescu, *Tratat... 2017, p. cit.*, pp.860-861

Potrivit Codului muncii decizia de sancţionare poate fi contestată de salariat la instanţele judecătoreşti competente în termen de 30 de zile de la data comunicării.

În sistemul nostru de drept, organul de jurisdicţie a muncii competent să judece, în primă instanţă, asemenea plângeri (contestaţii), este tribunalul, care în cazul admiterii plângerii poate stabili ea însăşi, aplicarea unei alte sancţiuni disciplinare, în mod necesar mai uşoare, căci altfel s-ar încălca principiul neagravării situaţiei în propria cale de atac.

Aceasta era opinia majoritară, care consideră că în cazul înlocuirii sancţiunii disciplinare, nu instanţa este cea care aplică sancţiunea mai uşoară, ci investită de contestator cu plângerea sa, modifică în parte decizia în litigiu[2625], în vreme ce opinia minoritară arată că prerogativa disciplinară revine angajatorului, iar nu instanţei, care nu poate decât să menţină sau să anuleze decizia de sancţionare[2626].

Înalta Curte de Casaţie şi Justiţia a admis recursul în interesul legii prin decizia nr.11/2013[2627] şi a stabilit că „instanţa competentă să soluţioneze contestaţia salariatului împotriva sancţiunii disciplinare aplicate de către angajator, constatând că aceasta este greşit individualizată, o poate înlocui cu o altă sancţiune disciplinară".

Se reţine că „prerogativa disciplinară a angajatorului nu poate fi una absolută, discreţionară, oricare dintre sancţiunile disciplinare putând fi aplicată doar cu respectarea dispoziţiilor legale în materie şi, în orice caz, aceasta nu poate înlătura prerogativa instanţei legal învestite cu soluţionarea unui conflict de muncă privind legalitatea şi temeinicia unei măsuri disciplinare de a verifica şi modalitatea în care angajatorul a aplicat aceste criterii, în raport cu gravitatea abaterii săvârşite de către salariat. Din moment ce, conform dispoziţiilor art. 252 alin.5 din Codul muncii, decizia poate fi contestată de către salariat, jurisdicţia muncii nu se poate rezuma în acest caz doar la verificarea aspectelor formale ale actului unilateral al angajatorului şi la respectarea procedurii disciplinare, de esenţa controlului de legalitate fiind tocmai analiza modului de individualizare a măsurii disciplinare. Procedând la înlocuirea sancţiunii, instanţa nu dă altceva sau mai mult decât s-a cerut, ci restabileşte echilibrul între conduita culpabilă a salariatului şi sancţiunea disproporţionată aplicată de angajator. Prin urmare, măsura înlocuirii sancţiunii se subsumează analizei temeiniciei deciziei de sancţionare.

Per a contrario, dacă instanţei nu i s-ar recunoaşte plenitudinea de competenţă, ar însemna ca fapta disciplinară a angajatului culpabil să rămână nesancţionată, ceea ce ar fi de neconceput din punctul de vedere al vătămării drepturilor şi intereselor angajatorului, căruia îi este interzisă aplicarea unei alte sancţiuni pentru aceeaşi abatere, potrivit dispoziţiilor art. 249 alin. 2 din Codul muncii.

Pe de altă parte, liberul acces la instanţă al salariatului ar fi iluzoriu dacă rolul instanţei s-ar limita la verificarea legalităţii măsurii disciplinare fără a cenzura

2625 S. Beligrădeanu, *Inadmisibilitatea obstacolării dreptului instanţei uudecătoreşti de înlocuire a Sancţiunii disciplinare, aplicată de angajator salariatului cu o alta mai uşoară prin dispoziţii înscrise în regulamentul intern al unităţii*, în Dreptul nr. 42007, p. 115-126.

2626 Alex. Ţiclea, *Tratat ...op.cit*, p. 865.

2627 Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 460 din 25 iulie 2013.

împrejurările în care a fost luată această sancţiune, lăsând salariatul la liberul arbitru al angajatorului în stabilirea şi aplicarea criteriilor de individualizare a acestei măsuri.... În mod evident, procedând la înlocuirea sancţiunii, instanţa va face aplicaţiunea principiului *non reformatio in pejus*, consacrat de dispoziţiile art. 481, respectiv art. 502 din Codul de procedură civilă.

Procedând în acest mod, instanţa procedează la echilibrarea raporturilor dintre părţi, în sensul că angajatului nu i se creează o situaţie mai grea decât cea avută anterior contestării măsurii disciplinare, însă asigură şi realizarea scopului răspunderii disciplinare, în sensul că dacă s-ar recunoaşte numai dreptul instanţei de a anula sancţiunea aplicată, angajatul ar rămâne nepedepsit, nemaiputându-se aplica o nouă sancţiune pentru aceeaşi faptă."

Existenţa mai multor sancţiuni în cuprinsul art. 248 alin. 1 din Codul muncii îi conferă angajatorului posibilitatea de a individualiza în mod concret sancţiunea ce va fi aplicată salariatului, atunci când se constată încălcări ale normelor legale, regulamentului intern, contractului individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, ordinele și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici.

Dispunerea sancţiunilor în cuprinsul art. 248 alin. 1 din Codul muncii de la lit. a) la lit. e) nu îi impune angajatorului o anumită ordine de aplicare a acestora. Angajatorul nu trebuie să respecte ordinea sancţiunilor stabilită prin art. 248 din Codul muncii, ceea ce înseamnă că poate aplica sancţiunea concedierii disciplinare chiar dacă salariatul este la prima abatere disciplinară, în raport cu fapta săvârşită, urmările produse şi vinovăția făptuitorului. S-a considerat că existenţa unei sancţiuni intermediare – între sancţiunea aplicată salariatului anterior concedierii şi măsura concedierii dispusă ulterior – nu constituie un motiv suficient pentru instanţa de judecată să dispună înlocuirea măsurii[2628].

Potrivit prevederilor art. 248 alin (1), lit. d) Codul muncii, între sancţiunea reducerii salariului de bază pe durata de 1 lună cu 5 % (sancţiunea aplicată contestatorului în martie 2015) şi sancţiunea concedierii disciplinare (în prezent contestată) se mai găseşte o sancţiune intermediară, respectiv reducerea salariatului de bază şi/sau, după caz, a indemnizaţiei de conducere, pe o perioadă de 1-3 luni, cu 5-10%. Tribunalul[2629] a dispus înlocuirea sancţiunii concedierii disciplinare cu sancţiunea reducerii salariului de bază pe o perioadă de 3 luni cu 10%. .

În materie de jurisdicţie a muncii, prima instanţă de drept comun este tribunalul, acesta soluţionând în primă instanţă atât conflictele de drepturi cât şi conflictele de interese, cu excepţia situaţiilor în care legea ar stabili competenţa în favoarea altei instanţe[2630].

[2628] Laurenţiu Petre, Irina Boţa, *Tribunalul Bacău. Consecinţă reală şi individualizată a abaterii disciplinare. Comportarea generală în serviciu. Sancţiune intermediară*, www.juridice.ro 3 aprilie 2018

[2629] Tribunalul Bacău, Secţia I civilă, Sentinţa civilă nr. 527/2016 din data de 13 mai 2016, nepublicată, www, juridice.ro

[2630] Gabriel Boroi, *Codul de procedură civilă, comentat şi adnontat, vol. I,* Editura All Beck, Bucureşti, 2001, p. 32.

Codul muncii dispune că cererile referitoare la conflictele de muncă se adresează instanţei în a cărei circumscripţie reclamantul îşi are domiciliul.

Este o derogare de la regula generală prevăzută de Codul de procedură civilă, conform căreia cererea se face la instanţa domiciliului pârâtului (art. 5).

Derogarea este justificată având în vedere că de cele mai multe ori calitatea de reclamant o are salariatul, creându-i-se astfel o facilitate.

Chiar şi atunci când angajatorul este reclamant se dă satisfacţie cerinţei apropierii justiţiei de locul de muncă.

Din termenii textului respectiv al Codului muncii rezultă că, în domeniul conflictelor de muncă, competenţa teritorială nu este alternativă ci revine exclusiv instanţei în a cărei circumscripţie reclamantul îşi are domiciliul sau reşedinţa ori după caz, sediul[2631].

Radierea sancţiunilor disciplinare. Pentru realizarea scopului educativ al răspunderii disciplinare şi reintegrarea profesională şi socială a celor care au încălcat ordinea de drept, vechiul Cod al muncii care s-a aplicat după 1972 în România şi legislaţia muncii (Legea nr.1/1970) reglementa reabilitarea disciplinară[2632].

În acest sens, sancţiunea disciplinară aplicată unui salariat, cu excepţia desfacerii contractului de muncă, se consideră a nu fi fost luată dacă timp de un an de la executarea ei, salariatul în cauză nu a mai săvârşit o altă abatere.

Chiar înainte de expirarea termenului de un an, dar nu mai devreme de 6 luni de la data aplicării sancţiunii, conducătorul unităţii putea dispune, dacă salariatul nu a mai săvârşit o altă abatere, ca sancţiunea aplicată să fie considerată a nu fi fost luată, aşa numita „reabilitare facultativă".

În Codul muncii francez (art. L 1332-5) se prevede un termen de 3 ani de la aplicarea unei sancţiuni disciplinare, în legislaţia italiană un termen de 2 ani.

În conformitate cu art. 197 din Codul muncii bulgar[2633] sancţiunile disciplinare se prescriu în termen de 1 an de la data aplicării lor de către angajator, reabilitarea producând efecte numai pentru viitor, ea neputând constitui temeiul pentru reintegrarea salariatului concediat disciplinar în postul ocupat anterior.

Codul muncii din 2003, a omis[2634] să mai reglementeze, şi nu a mai preluat[2635] din vechea reglementare, reabilitarea salariaţilor sancţionaţi disciplinar, fiind de neconceput ca reabilitarea să fie reglementată legal, pentru orice condamnare definitivă penală, dar să nu fie prevăzută în nici un mod în cazul sancţiunilor disciplinare[2636].

Reabilitarea disciplinară era reglementată de diverse[2637] acte normative speciale, cum ar fi Statutul personalului didactic sau Statutul funcţionarilor publici.

2631 Alexandru Ţiclea, *Tratat...op..cit.*, p. 863

2632 Sandu Ghimpu, I.T. Ştefănescu, Şerban Beligrădeanu, Gheorghe Mohanu, *Dreptul muncii., Tratat*, vol. III, Editura ştiinţifică şi enciclopedică, Bucureşti, 1982.

2633 Brânduşa Vartolomei, *Informnaţii referitoare la Codul muncii din Bulgaria*, în Revista română de dreptul muncii, nr. 1/2006., p. 239.

2634 I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic....2014, op.cit*, p. 801.

2635 Alexandru Ţiclea, *Tratat...op..cit.*, p. 871

2636 Dan Ţop, *Dreptul muncii - Dreptul securităţii sociale, op.cit*, p. 304

2637 Alexandru Ţiclea, *Tratat de dreptul muncii*, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2007, p. 795.

Astfel, articolul 316 din Legea educaţiei naţionale[2638] prevede că în cazul în care cel sancţionat disciplinar nu a mai săvârşit abateri disciplinare în cursul unui an de la aplicarea sancţiunii, îmbunătăţindu-şi activitatea şi comportamentul, autoritatea care a aplicat sancţiunea disciplinară poate dispune ridicarea şi radierea sancţiunii, făcându-se menţiunea corespunzătoare în statul personal de serviciu al celui în cauză.

Potrivit art. 82 alin. 1 din Legea nr. 188/1999[2639] privind Statutul funcţionarilor publici prevede că sancţiunile disciplinare se radiază de drept, după cum urmează:

a) în termen de 6 luni de la aplicare, sancţiunea disciplinară prevăzută la art. 77 alin. 3 lit. a;

b) în termen de un an de la expirarea termenului pentru care au fost aplicate, sancţiunile disciplinare prevăzute la art. 77 alin. 3 lit. b-d;

c) în termen de 7 ani de la aplicare, sancţiunea prevăzută la art. 77 alin. 3 lit. e.

Radierea sancţiunilor disciplinare în primele două cazuri se constată, conform art. 82 alin. 2, prin act administrativ al conducătorului autorităţii sau instituţiei publice.

Aşa cum s-a arătat în literatura de specialitate[2640], nu se prevede reabilitarea disciplinară facultativă, la iniţiativa autorităţii/instiuţiei publice şi nici ca urmare a cererii funcţionarului sancţionat

De menţionat că în literatura juridică[2641] s-a propus reglementarea celei de a doua forme a reabilitării disciplinare, cea facultativă.

Singura soluţie, până la completarea Codului muncii cu dispoziţii în acest sens, s-a apreciat în literatura de specialitate[2642] fiind ca problematica reabilitării să fie prevăzută în contractele colective de muncă, sau chiar în regulamentul intern.

Aşa cum s-a spus în doctrină „existenţa unor sancţiuni disciplinare neradiate poate constitui o piedică în ceea ce priveşte promovarea, acordarea unor stimulente salariale, premii ...criterii de conduită constând în excluderea celor sancţonaţi disciplinar...decăderi care un mai operează dacă a intervenit radierea"[2643].

Art. 248 alin. 3 din Codul muncii republicat în 2011[2644] prevede în mod expres că sancţiunea disciplinară se radiază de drept în termen de 12 luni de la aplicare, dacă salariatului nu i se aplică o nouă sancţiune disciplinară în acest termen., astfel că angajatorul nu va mai putea face uz de prevederile art. 61. lit. a din Codul muncii, dacă trec 12 luni de la aplicarea unei sancţiuni disciplinare şi salariatul săvârşeşte o altă abatere, „lipsită de o mare gravitate"[2645].

[2638] Legea nr. 1/2011, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 16 din 10 ianuarie 2011.
[2639] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I nr. 365 din 29 mai 2007.
[2640] Alexandru Ţiclea, Laura Georgescu, Ana Cioriciu Ştefănescu, Barbu Vlad, *Dreptul public al muncii*, Editura Wolters Kluwer, 2010, p.401.
[2641] Vlad Barbu, Ştefania Alina Dumitrache, *Consideraţii privind reabilitarea disciplinară în contextul legislativ actual,* în Revista română de dreptul muncii' , nr. 5/2012, p. 67.
[2642] I.T. Ştefănescu, Ş. Beligrădeanu, *Codul muncii. Prezentare de ansamblu*, Editura Lumina Lex, Bucureşti, 2003, p. 69.
[2643] Alexandru Ţiclea, *Tratat...op. cit.*, p. 872
[2644] Republicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.345 din 18 mai 2011.
[2645] Alexandru Ticlea, *Tratat ....op. cit*, p. 872.

Cu alte cuvinte, legea prezumă că dacă, într-o anumită perioadă de timp (12 luni) de la aplicarea sancțiunii cel în cauză nu a comis o altă abatere, se poate considera că s-a îndreptat, scopul sancțiunii fund atins.

Legiuitorul a considerat mai potrivit termenul de radiere și nu de reabilitare pentru a sublinia pericolul social redus al faptei care întrunește caracteristicile unei abateri disciplinare, față de pericolul social al unei fapte ce constituie infracțiune și pentru care codul penal prevede reabilitarea celui care a suferit o condamnare.

Prevăzută în capitolul IV, titlul VII, art. 133, din vechiul Cod penal, reprezintă cauza care înlătură consecințele condamnării și care dă dreptul persoanei condamnate de a fi repusă în folosința drepturilor de care a fost lipsită. Potrivit legii, reabilitarea face să înceteze decăderile și interdicțiile, precum și incapacitățile rezultate din condamnare.

Așa cum s-a apreciat în literatura juridică[2646] radierea sancțiunii disciplinare presupune „ștergerea" acesteia din evidentele angajatorului, din dosarul personal al salariatului, „desființarea", lipsa ei de efecte. Având un rol asemănător reabilitării penale pentru că ea îndeplinește o funcție educativă, de recuperare morală a persoanelor care au nesocotit la un moment dat dispozițiile legale.

Instituția radierii vizează și situațiile în care termenul de 12 de luni de la aplicarea sancțiunii disciplinare (sancționare dispusă înaintea intrării în vigoare a Legii 40/2011) se împlinește după intrarea în vigoare a acestei legi.

Radierea produce consecinte numai pentru viitor; ea are ca efect repunerea salariatului în situația anterioară *(restitutio în integrum)*.

S-a arătat[2647], cu titlu de exemplu, că dacă a fost aplicată sancțiunea constând în diminuarea salariului (cu 5-10% pe 1-3 luni), angajatul nu este îndreptățit la restituirea sumelor reținute.

Radierea sancțiunilor disciplinare se constată prin decizie a angajatorului emisă în formă scrisă.

Așa cum s-a apreciat în literatura juridică „radierea se constată, nu se dispune, prin decizia angajatorului".[2648] S-ar putea spune că angajatorul va întocmi un veritabil „cazier disciplinar" pentru salariații sancționați disciplinar.

Decizia respectivă este necesară pentru evidențele angajatorului și dosarul personal al salariatului sancționat, fiind un act simetric[2649] celui prin care a fost dispusă sancționarea.

2646 Alexandru Ticlea, *Codul muncii comentat*, ediția a II-a, Editura Universul Juridic, București, 2011, p. 272.
2647 A. Țiclea, *Codul muncii...op.cit*, p. 273.
2648 Vlad Barbu, Ștefania Alina Dumitrache, *Considerații privind reabilitarea disciplinară..., art. cit. supra*, p. 65.
2649 Idem, p. 273.

S-a arătat[2650] că lipsa deciziei nu are drept consecinţă neluarea în considerare a radierii sancţiunii disciplinare, forma scrisă fiind cerută doar *ad probationem.*

S-a spus[2651] şi că în caz de conflict salariatul va putea cere instanţei judecătoreşti obligarea angajatorului la emiterea deciziei în acest sens, interesul său fiind justificat de împrejurarea că sancţiunea faţă de care a intervenit radierea să nu mai fie luată în considerare[2652] la stabilirea unei alte sancţiuni disciplinare ulterioare.

Aşa cum s-a subliniat în literatura de specialitate[2653], nu angajatorul acordă beneficiul radierii disciplinare, ci legiuitorul, radierea intervine de drept, în virtutea legii – *ope legis*, fiind necesar numai îndeplinirea a două condiţii, una de fond, respectiv curgerea unui termen de 12 de la sancţiunea aplicată salariatului şi alta de formă, emiterea deciziei scrise de către angajator prin care se constată radierea.

O altă problemă care s-ar putea pune[2654] ar fi dacă având în vedere dispoziţiile art. 37 din Codul muncii, potrivit cărora „drepturile şi obligaţiile privind relaţiile de muncă dintre angajator şi salariat se stabilesc potrivit legii, prin negociere, în cadrul contractelor colective de muncă..." s-ar putea insera o clauză care să prevadă un termen mai mic de 12 luni, respectiv de 6 luni cât era prevăzut de Codul muncii din 1972 pentru reabilitarea facultativă.

Considerăm că nu ar fi posibil acest lucru dat fiind regimul legalităţii aplicării sancţiunilor disciplinare, care sunt prevăzute limitativ în Codul muncii, ca şi procedura aplicării şi executării acestora, deci inclusiv a termenului după care se pot radia.

Pentru aceleaşi raţiuni un termen mai scurt pentru radierea sancţiunilor disciplinare nu ar putea fi prevăzut nici în regulamentul intern.

Se susţine în doctrină[2655] că radierea poate interveni pentru toate sanctiunile disciplinare, cu excepţia concedierii, dar şi opinia[2656] că radierea priveşte toate sancţiunile disciplinare, deci inclusiv concedierea, opinie considerată corectă, de vreme ce legea nu distinge şi, astfel, acţionează principiul de interpretare potrivit căruia *ubi lex non distinguit nec nos distuiguere*[2657]. Cea de a doua opine este susţinută în literatura juridică şi pe considerentul că „este vădit aberant ca, în cazul *funcţionarilor publici* sancţiunea disciplinară a destituirii din funcţia publică...., să poata fi „radiată de drept dar aceasta să nu fie admisibilă – fără o oprelişte legală expresă, pentru salariaţi, în cazul desfacerii disciplinare a contractului lor

---

2650 Dan Ţop, *Codul muncii modificat şi completat prin Legea nr. 40/2011..., op. cit.*, p. 149.
2651 Ionel Petrea, Ana Cioriciu Stefănecu, *Noul Cod al muncii şi reabilitarea disciplinară (VI) – prevederi favorabile salariaţilor*, www.avocatnet.ro
2652 I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic...2017, op. cit.*, p. 864
2653 A. Ţiclea, *Codul muncii...op. cit*, p. 273.
2654 Dan Ţop, *Dreptul muncii - Dreptul securităţii sociale, op.cit*, p. 305
2655 A. Ţiclea, *Codul muncii...op. cit*, p. 273.
2656 B. Vartolomei, *Radierea de drept a sanetiunilor disciplinure*, în „Revista română de dreptul muncii" în nr. 8/201 1, p. 50.
2657 Emilian Lipcanu, *Discuţii cu privire la unele controverse doctrinare recente, cu implicaţii practice, în domeniul dreptului muncii*, în Dreptul nr. 4/2012 p.121-132.

individual de muncă....în dreptul muncii, dubiul profită salariatului... şi este în interesul salariatului ca şi sancţţiunea desfacerii disciplinare a contractului său de muncă să poată fi radiată, în condiţiile legii, pentru a se putea încadra în muncă în funcţii pentru care încadrarea este condiţionată de inexistenţa prealabilă a unei atare sancţiuni disciplinare.... nu are nicio importanţă dacă constatarea îndeplinirii condiţiilor legale de a radia de drept o efectuează. prin decizie, un alt angajator decât cel care a aplicat sancţiunea".[2658]

În literatura juridică s-a susţinutul contrariul celor de mai sus, pe considerentul că radierea este posibilă numai la angajatorul care a aplicat sancţiunea disciplinară, deoarece „sancţiunile disciplinare au un caracter relativ şi nu produc efecte decât între angajatorul care a aplicat sancţiunea şi salariatul sancţionat"...textul art. 248 alin.3 ar trebui modificat şi completat în sensul că radierea nu priveşte şi sancţiunea desfacerii contractului de muncă ca urmare a concedierii disciplinare"[2659].

Acest punct de vedere nu este considerat neîntemeiat ...deoarece art. 248 alin. 3 din Codul muncii nu operează nici un fel de distincţie"[2660].

S-a mai spus şi că „radierea sancţiunii disciplinare a concedierii este absurdă, deoarece nu serveşte scopului pentru care a fost instituită radierea. Astfel, dacă în cazul celorlalte sancţiuni disciplinare radierea produce efecte, deoarece sancţiunile radiate nu pot constitui abateri repetate de care să se ţină cont la aplicarea unei sancţiuni mai aspre, în cazul concedierii disciplinare radierea nu mai prezintă relevanţă"[2661].

Aşa cum s-a menţionat[2662] instituţia radierii sancţiunii disciplinare produce efecte doar faţă de un singur angajator – cel cu care salariatul se află în raporturi de muncă timp de 12 luni – şi nu faţă de alţi angajatori cu care acesta s-ar afla în raporturi de muncă în aceeaşi perioadă, regimul disciplinar, fiind unic, specific fiecărui angajator.

Nu se impune condiţia ca în cele 12 luni, persoana trebuie să fi avut calitatea de salariat sau să fi lucrat pentru angajatorul care a dispus radierea sancţiunii disciplinare, termenul nu este susceptibil de suspendare pentru perioada în care contractul individual de muncă încetase ca urmare a unei concedieri ulterior anulată de instanţă.

Hotărârea Guvernului nr. 500/2011 privind registrul general de evidenţă a salariaţilor[2663] nu menţionează obligativitatea înregistrării deciziei emise de angajator prin care constată reabilitarea disciplinară, însă considerăm că un asemenea document trebuie să se regăsească în dosarul personal al salariatului,

---

2658 Şerban Beligrădeanu, *Discuţii cu privire la incidenţa radierii sancţiunii disciplinare şi în cazul aplicării sancţiunii desfacerii disciplinare a contractului individual de muncă* în Dreptul nr. 12/2012, p. 136-143.

2659 Alexandru Ţiclea, *Radierea sancţiunilor disciplinare potrivit Codului muncii,* în Revista română de dreptul muncii, nr. 1/2013, p. 23

2660 I.T. Ştefănescu, *Tratat....2014, op. cit.,* p. 801

2661 Dragoş Brezeanu, *op.cit,* p. 205

2662 Ionel Petrea, Ana Cioriciu Stefănecu, *art.cit.*

2663 Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 372 din 27 mai 2011.

chiar dacă nu este menţionat de art. 8 alin. 2 din reglementarea amintită printre documentele pe care trebuie să le conţină un asemenea dosar, întrucât enumerarea făcută în acest text de lege are caracter minimal, exemplificativ, şi nu limitativ.

Justificat s-a apreciat[2664] că radierea se deosebeşte de anularea unei sancţiuni disciplinare ilegale de către organul de jurisdicţie competent, deoarece pe când radierea reprezintă un beneficiu acordat de lege, constând în limitarea în timp a unor efecte nefavorabile ale sancţiunii aplicate în mod legal şi/sau întemeiat, anularea unei asemenea sancţiuni (ilegale/nemtemeiate) duce la desfiinţarea ei retroactiv, cu toate efectele pe care le presupune (aplicându-se principiul *restitutio în integrum)*.

Pentru aceiaşi raţiune considerăm că radierea se deosebeşte şi de revocarea măsuri disciplinare de către angajator, chiar dacă salariatul nemulţumit s-a adresat organelor de jurisdicţie a muncii.

O altă problemă priveşte refuzul angajatorului de a emite decizia conform dispoziţiilor Codului muncii, ceea ce constituie evident un abuz de drept, refuz care după părerea noastră, dă posibilitatea angajatorului de a se adresa instanţei de judecată, întrucât sunt încălcate dispoziţii le art. 40 alin. 2 lit. c din Codul muncii care prevăd printre obligaţiile angajatorului şi să acorde salariaţilor toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil şi din contractele individuale de muncă, deci inclusiv dreptul de a se constata reabilitarea sa disciplinară.

S-a arătat că această obligaţie „subzistă chiar şi dacă, în cauză, angajatorul este cel de al doilea angajator (cel subsecvent)... acesta din urmă este legal obligat să constate radierea sancţiunii..."[2665]

În doctrină s-a subliniat că ar fi fost mult mai judicios să se fi precizat fără echivoc, dacă radierea produce sau nu efecte asupra concedierii disciplinare, să se fi stabilit termene diferite de reabilitare, raportate la gravitatea sancţiunilor disciplinare, iar radierea facultativă să fie lasată la latitudinea angajatorului[2666].

În doctrină este analizată şi reabilitarea disciplinară reglementată de acte normative speciale, cum ar fi Legea educaţiei naţionale, Statutul funcţionarilor publici sau alte statute profesionale[2667].

3. Răspunderea patrimonială

3.1. Răspunderea patrimonială a salariaţilor

A. Noţiune şi trăsături caracteristice. Codul muncii nu mai reţine instituţia răspunderii materiale[2668], ceea ce înseamnă că regimul juridic[2669] al prejudiciilor

---

[2664] A. Ţiclea, *Codul muncii...op.cit*, p.273.
[2665] Şerban Beligrădeanu, *art.cit, supra*
[2666] I.T. Ştefănescu, Tratat....2017, op. cit., p.864
[2667] Alexandru Ţiclea, Tratat...op. cit., p.873
[2668] Anterior adoptării Codului Muncii, s-a propus abandonarea răspunderii materiale, ca fiind o instituţie proprie dreptului socialist, în acest sens V. Pătulea, *Unele reflecţii* cu privire la răspunderea materială, în „Dreptul" nr. 2/1999, p. 62-66.
[2669] D. Ţop, *Tratat...op.cit.*, p. 474.

cauzate de salariaţi, dar şi al celor suferite de aceştia din vina angajatorilor va fi cel al răspunderii civile contractuale.

Răspunderea patrimonială reciprocă a părţilor raportului juridic de muncă, constituie, ca natură juridică, o varietate a răspunderii civile contractuale[2670], cu anumite particularităţi determinate de specificul raporturilor juridice de muncă.

Salariaţii răspund patrimonial, se precizează de art. 254 alin. 1, în temeiul normelor şi principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina şi în legătură cu munca lor.

În doctrină[2671], răspunderea patrimonială a salariaţilor a fost definită ca acea formă de răspundere juridică, care constă în obligaţia acestora de a repara pagubele materiale produse angajatorului din vina şi în legătură cu munca lor.

S-a menţionat şi că „este vorba de o răspundere civilă specială, prin raportare la normele de drept comun, deoarece izvorăşte din neexecutarea unui contract special, numit"[2672].

Răspunderea patrimonială (reparatorie) are anumite particularităţi[2673] sau trăsături caracteristice[2674]:

Răspunderea patrimonială este condiţionată de existenţa raportului juridic de muncă dintre salariatul răspunzător şi angajatorul păgubit, raport juridic care izvorul în contractul individual de muncă., fiind deci, o răspundere contractuală.

S-a spus şi că premisa răspunderii patrimoniale constă[2675] în existenţa contractului individual de muncă.

La baza răspunderii patrimoniale stă vinovăţia (culpa) celui în cauză. În cadrul ei nu funcţionează, ca regulă, prezumţia de culpă, care îndeplineşte însă un important rol la răspunderea civilă contractuală şi delictuală. Prin excepţie, pentru lipsuri cantitative în gestiune operează o prezumţie simplă de vinovăţie a gestionarului.

Răspunderea patrimonială în cadrul raporturilor juridice de muncă este o răspundere individuală, ea exclude, în principiu, solidaritatea, spre deosebim raporturile juridice civile în cadrul cărora aceasta operează în temeiul unor prevederi legale şi, adeseori pe baza clauzelor stipulate de părţi, în dreptul muncii, atunci răspunderea pentru un anumit prejudiciu este plurală, ca urmare a participării mai multor persoane la producerea lui, obligaţiile de reparare a pagubelor sunt de regulă conjuncte, uneori subsidiare şi comune, nu solidare, în acest mod se asigură o protecţie salariatului, evitându-se ca el să fie pus – ca urmare a solidarităţii – în situaţia de a fi urmărit pentru o sumă mai mare decât prejudiciul efectiv cauzat din vina sa.

[2670] I.T. Ştefănescu, *Răspunderea patrimonială reglementată prin noul cod al muncii,* în „Dreptul" nr. 9/2003, p. 5-41.
[2671] Alexandru Ţiclea, *Tratat...op.cit.*, p. 876.
[2672] Felicia Roşioru, *op.cit*, p. 542
[2673] I.T.Ştefănescu, *Tratat...2017, op. cit.*, p. 879.
[2674] Alexandru Ţiclea, *Tratat...op. cit.*, p. 876-877.
[2675] Felicia Roşioru, *op.cit*, p. 544

O altă caracteristică constă în reglementarea răspunderii patrimoniale prin norme legale imperative, modificarea ei prin clauze ale contractului de muncă, derogatori lege în defavoarea salariatului, este inadmisibilă. Nu se pot insera în contractul individual de muncă clauze de agravare a răspunderii patrimoniale a salariatului, faţă de dispoziţiile art. 38 din Codul muncii. Desigur că o asemenea clauză prin care se agravează condiţiile legale ale răspunderi patrimoniale a salariaţilor este lovită de nulitate absolută[2676].

Răspunderea patrimonială, este o răspundere integrală[2677], nu numai pentru paguba efectivă şi actuală *(damnum emergens)*, ci şi pentru foloasele nerealizate (*lucrum cessans*), spre deosebire de răspunderea materială care era, limitată numai în ce priveşte *damnum emergens*.

Practica judecătorească a limitat[2678] întinderea răspunderii materiale a salariaţilor care nu au săvârşit fapta ilicită cu intenţie, la repararea pagubelor certe, previzibile la momentul încheierii contractului de muncă.

Dar, asemenea răspunderii civile contractuale, se răspunde numai pentru prejudiciul cauzat, care a fost prevăzut ori era previzibil la momentul încheierii contractului individual de muncă – afară de prejudiciul ce provine din fapta gravă asimilată dolului (art. 1385 din Codul civil), când va răspunde şi pentru cel neprevizibil.

Stabilirea răspunderii patrimoniale nu se face unilateral[2679] de către angajator pe baza emiterii unei decizii de imputare ca în cazul funcţionarilor publici, este posibilă numai prin înţelegerea părţilor, dacă salariatul nu-şi asumă un angajament de plată sau este de acord cu nota de constatare întocmită de angajator.

În situaţia în care angajatorul constată că salariatul său a provocat o pagubă din vina şi în legătură cu munca sa, va putea solicita salariatului, corespunzător art. 254 alin. 3, printr-o notă de constatare şi evaluare a pagubei, recuperarea contravalorii acesteia, prin acordul părţilor, într-un termen care nu va putea fi mai mic de 30 de zile de la data comunicării.

Contravaloarea pagubei recuperate prin acordul părţilor, nu poate fi mai mare, arată art. 254 alin. 4, decât echivalentul a 5 salarii minime brute pe economie.

Răspunderea patrimonială, spre deosebire de răspunderea civilă (contractuală), prezintă un caracter limitat sub aspectul executării silite, care se efectuează, de obicei, numai asupra unei cote din salariu. Dacă în dreptul comun repararea prejudiciului are loc, de regulă, în natură, şi numai în subsidiar prin echivalent, Codul muncii prevede numai repararea prin echivalent bănesc.

În literatura juridică s-a formulat opinia că „răspunderea patrimonială reglementată de Codul muncii apaţine şi se analizează, datorită parlicularităţilor sale, în cadrul dreptului muncii. Ea nu constitute o răspundere civilă pură şi nicio

[2676] Răzvan Gabriel Cristecu, Cristina Cristescu, *Codul muncii modificat şi republicat 2011*, Editura Hamangiu, Bucureşti, 2011, p. 360.
[2677] D. Ţop, *Tratat...op.cit.*, p. 475.
[2678] Răzvan Gabriel Cristecu, Cristina Cristescu, *op.cit*, p. 363.
[2679] Alexandru Ţiclea, *Tratat...op. cit.*, p.877

formă de răspundere juridică reparatorie specifică dreptului muncii, ci o varietate a răspunderii civile contractuale cu particularităţile determinate de specificul raporturilor juridice de muncă ale salariaţilor"[2680].

B. Formele răspunderii patrimoniale a salariatului. Răspunderea patrimonială a salariatului se poate manifesta în forme diferite:

Răspunderea unipersonală (individuală). De cele mai multe ori, răspunderea se stabileşte în sarcina unui singur salariat, care este vinovat de producerea pagubei prin fapta sa proprie. Aceasta constituie forma tipică a răspunderii patrimoniale şi deci regula o constituie răspunderea unipersonală[2681], salariatul vinovat răspunde individual pentru prejudiciul cauzat prin fapta sa angajatorului la care este încadrat în muncă.

Răspunderea conjunctă, constituie o excepţie[2682] de la regula răspunderii unipersonale şi intervine în cazul în care paguba a fost cauzată de mai mulţi salariaţi. Când paguba a fost produsă de mai mulţi salariaţi, cuantumul răspunderii fiecăruia se stabileşte, potrivit art. 255 alin. 1 din Codul muncii, în raport cu măsura în care a contribuit la producerea ei.

„Dacă măsura în care s-a contribuit la producerea pagubei nu poate fi determinată, răspunderea fiecăruia se stabileşte (art. 255 alin. 2) proporţional cu salariul său net de la data constatării pagubei şi, atunci când este cazul, şi în funcţie de timpul efectiv lucrat de la ultimul său inventar"[2683].

Răspunderea conjunctă este tot o răspundere personală, ea reprezintă „o multitudine de răspunderi individuale ale unor persoane cu vinovăţii concurente în producerea prejudiciului unic. Măsura în care fiecare persoană a contribuit la producerea pagubei este determinată atât de fapta ilicită în sine – examinată sub aspectul legăturii de cauzalitate cu prejudiciul – cât şi de gradul vinovăţiei"[2684].

S-a subliniat că „în cazul pagubelor constatate într-o gestiune în care manipularea bunurilor se face colectiv sau în schimburi succesive, fără predare între schimburi, despăgubirea se repartizează proporţional atât cu salariul cât şi cu timpul lucrat de fiecare, de la ultima inventarie în gestiunea în care s-a produs paguba[2685]. Şi această răspundere denumită uneori „colectivă", este o răspundere conjunctă, ea având ca trăsătură specifică o prezumţie de participare culpabilă a tuturor membrilor colectivului de gestionari la producerea pagubei, prezumţie care însă poate fi răsturnată de oricare dintre ei"[2686].

[2680] I.T.Ştefănescu, *Consideraţii cu privire la autonomia..., art.cit. supra*, p. 131.
[2681] Alexandru Ţiclea, *Tratat....op. cit.*, p. 889
[2682] Dan Ţop., *Tratat..., op. cit.*, 476
[2683] Alexandru Ţiclea, *Tratat....op. cit.*, p. 890
[2684] Alexandru Ţiclea, *Codul muncii comentat...2014, op .cit.* ,p.294
[2685] Art.27 alin. (2) din Legea nr.22/1969. Răspunderea colectivă nu operează în cazul în care o pagubă a fost cauzată unităţii printr-o faptă ce constituie infracţiune; în această ipoteză răspunderea celor vinovaţi se stabileşte potrivit legii penale.
[2686] Alexandru Ţiclea, *Tratat....op. cit.*, p. 890

Alături de gestionari răspund şi alţi angajaţi, dacă aceştia au folosit în procesul muncii bunurile constatate lipsă, iar activitatea se desfăşura în schimburi, fără a se face predarea bunurilor pe bază de proces-verbal[2687].

S-a menţionat că „dispoziţiile art. 255 alin. 2 din Codul muncii ar fi neconstituţionale, deoarece, prin ipoteză ele se aplică, dacă măsura în care s-a contribuit la producerea pagubei nu poate fi determinată. Astfel, susţinerile doctrinale referitoare la un salariu mai mare pentru o responsabilitate mai mare pot fi reţinute, în cazul în care sunt dovedite, pentru a stabili o contribuţie diferită a salariaţilor... ori, în acest caz, prin ipoteză dispoziţiile art. 255 alun.2 din Codul muncii devin inaplicabile"[2688].

Răspunderea subsidiară. Deşi Codul muncii nu o mai reglementează[2689], ea este posibilă în temeiul art. 256 din acelaşi Cod, care reiterează normele şi principiile plăţii lucrului nedatorat din Codul civil.

Potrivit doctrinei „este tot o formă specifică a răspunderii pentru fapta proprie şi sub raportul condiţiilor sale de existenţă, ea este supusă regulilor generale de la răspunderea patrimonială, indisolubilă, fie cu răspunderea unei alte persoane, care a produs direct paguba sau, în alţi termeni, a cărei faptă constituie cauza directă, principală a producerii prejudiciului, fie cu obligaţia unei alte persoane – fizice sau juridice – faţă de unitate. Şi totuşi astfel, întrucât sub raport cauzal rolul faptei pe care se întemeiază răspunderea subsidiară este secundar, şi din punct de vedere temporal ea intervine ulterior răspunderii principale, numai în măsura în care aceasta nu a produs integral sau parţial, în sfârşit, dacă s-ar dovedi că nu sunt întrunite condiţiile de existenţă ale răspunderii (obligaţiei) principale, răspunderea subsidiară nu ar mai putea fi nici ea posibilă"[2690].

Există o atare răspundere „în cazurile în care salariatul a determinat, prin fapta sa plata unei sume nedatorate, predarea unui bun ori prestarea unui serviciu necuvenit, către un alt salariat – sau un terţ –, iar recuperarea de la aceştia a sumei ilegal plătite, a contravalorii bunului ori a serviciului nelegal prestat nu mai este posibilă îi diferite motive (insolvabilitatea, dispariţia sau decesul beneficiarului, îndeplinirea termenului de prescripţie etc.)"[2691]

S-a considerat că „răspunderea subsidiară are un caracter secundar, intervenind întotdeauna utlterior obligaţiei de restituire, doar în măsura în care aceasta nu a produs efecte"[2692]

„Ipoteze ale răspunderii patrimoniale subsidiare sunt reglementate şi prin legi speciale: de exemplu, potrivit art. 30 din Legea nr. 22/1969, răspunde în limita

---

2687 Curtea de Apel Cluj, s.civ., dec. nr. 1695/1998, în *Buletinul jurisprudenţei. Culegere* de practică judiciară pe anul 1998, Lumina Lex, Bucureşti, p. 183-184.

2688 Felicia Roşioru, *op.cit*, p. 559

2689 Dan Ţop, *Tratat...op .cit.*, p. 490.

2690 Pentru o analiză detaliată a răspunderii subsidiare a se vedea Alexandru Ţiclea, *Tratat...op.cit.*, p. 891-893

2691 Alexandru Ţiclea, *Tratat....op. cit.*, p. 891

2692 Felicia Roşioru, *op.cit*, p. 560

valorii pagubei rămase neacoperite[2693] de autorul ei direct, cel vinovat de: încadrarea sau trecerea unei persoane în funcția de gestionar sau din subordinea gestionarului fără avizul prevăzut art. 7 al legii menționate; neluarea sau luarea cu întârziere a măsurilor pentru înlocuire gestionarilor sau personalului aflat în subordinea acestora, deși a fost avertizat în scris motivat că personalul respectiv nu-și îndeplinește atribuțiile în mod corespunzător; neluarea măsurilor necesare pentru stabilirea și acoperirea pagubelor în gestiune; neefectuarea inventarierilor la termenele și în condițiile legii, în situația în care aceasta a contribuit la cauzarea pagubei; nerespectarea oricărei îndatoriri de serviciu dacă fără încălcarea acesteia paguba s-ar fi putut evita"[2694].

Un alt caz de răspundere subsidiară este reglementat de art. 21 alin. 2 din Lege nr. 416/2001 privind venitul minim garantat.[2695] Potrivit acestui text, în ipoteza în care nu se pot recupera, integral sau parțial, de la beneficiari sumele plătite necuvenit cu titlu de ajutor social în termen de cel mult 3 ani de la efectuarea plății, acestea vor fi recuperate în condițiile Codului muncii, de la persoanele vinovate de efectuarea plății, pe o perioada de cel mult 3 ani[2696].

O răspundere subsidiară revine și primarului, care, exercitând funcția de ordonator principal de credite, a pus în executare o hotărâre a consiliului local de majorare ilegală a salariilor personalului primăriei. Răspunderea sa devine, deci, incidentă numai în măsura în care paguba nu poate fi recuperată de la beneficiarii sumelor necuvenit încasate[2697].

În literatura juridică s-a pus problema dacă angajatorul creditor este în drept, la libera sa opțiune să pășească de la început la recuperarea prejudiciului de la salariații vinovați de păgubirea lui pentru neîndeplinirea obligațiilor de serviciu sau dimpotrivă să recupereze dauna de la debitorii obligațiilor asumate și numai datorită constatării insolvabilității acestora să poată trece la recuperarea, potrivit art. 254 din Codul muncii, de la salariații vinovați de prejudiciul astfel cauzat. În favoarea celei de a doua ipoteze s-au adus[2698] următoarele argumente: până la data când nu se constată insolvabilitatea debitorului (contractual sau al obligației de restituire), prejudicul nu este cert ci numai eventual, care fiind lipsit de certitudine nu poate justifica repararea lui; poate fi reparat numai prejudiciul direct, nefiind supuse repararațiunii prejudiciile indirecte, căci numai după constatarea insolvabilității debitorului, prejudiciul rămas nerecuperat din consecință indirectă, devine o consecință directă și necesară care atrage răspunderea salariatului vinovat.

2693 I.T.Ștefănescu, *Tratat...2017, op. cit.*, p.904

2694 Alexandru Țiclea, *Tratat....op. cit.*, p. 892

2695 Publicată în Monitorul Oficial , Partea I, nr.401 din 20 iulie 2001, modificată ulterior.

2696 Șerban Beligrădeanu, *Cu privire la contestarea deciziei primarului de recuperare a sumelor plătite necuvenit cu titlu de ajutor social de la salariații vinovați*, în Dreptul nr. 12/1995, p. 40-42.

2697 A se vedea Șerban Beligrădeanu, notă la dec. nr. 1169/2000 a Curții Supreme de Justiție, în Dreptul nr.11/2000, p.160-161.

2698 Șerban Beligrădeanu, *Situațiile care pot atrage răspunderea patrimonială a salariaților, față de angajatorii lor, prejudiciați de terți – debitori ai acewstora din urmă - prin neexecutarea contractelor încheiate ori prin nerespectarea obligeției de restituire*, în Revista Dreptul nr. 11/2006, p. 51-59.

O atare răspundere patrimonială (de natură civil-contractuală), este o răspundere subsidiară şi subsecventă a salariaţilor faţă de angajatorii lor, fiind exclusă solidaritatea ori divizibilitatea obligaţiei reparatorii a salariaţilor cu cea debitorilor iniţiali, cu excepţia cazurilor când debitele de orice natură sunt prescrise ca urmare a faptei licite şi culpabile a unuia ori a mai multor salariaţi.

Răspunderea solidară. Se arată că „în principiu răspunderea patrimonială nu este solidară. De la această regulă sunt prevăzute unele excepţii, „astfel Legea nr. 22/1969 prevede că persoana cu funcţie de conducere, precum şi orice alt salariat care se face vinonovat de încadrarea, trecerea sau menţinerea în funcţia de gestionar a unei persoane fără respectarea condiţiilor de vârstă, antecedente penale, răspunde integral pentru pagubele cauzate de gestionar, în solidar cu acesta”[2699] ..

Şi cel vinovat de nerespectarea dispoziţiilor legale privind constituirea garanţiilor de către gestionar, răspundere tot solidar, însă răspunderea se limitează la garanţia neconstituită[2700].

Tot astfel, art. 13 alin. 5 din Ordonanţa Guvernului nr. 119/1999 privind controlul intern şi controlul financiar preventiv[2701] dispunea că „persoanele în drept să exercite controlul financiar preventiv propriu răspund pentru legalitatea, pentru regularitatea şi pentru încadrarea în limitele angajamentelor bugetare aprobate, în privinţa operaţiunilor pentru care au acordat viza de control financiar preventiv propriu”[2702].

Punctul de vedere exprimat în doctrină la care ne-am raliat[2703] este că „fiind de strictă interpretare, aplicarea solidarităţii cu privire la răspunderea patrimonială nu poate fi extinsă la alte cazuri decât cele prevăzute expres şi limitativ de lege, nici în mod direct nici pe o cale ocolită, cum ar fi imputarea întregii valori a pagubei, separat, fiecăreia dintre persoanele considerate în culpă”[2704].

În jurisprudenţă s-a decis că „simpla afirmare a existenţei unui pretins prejudiciu ce s-ar fi produs la depozitul aflat în gestiunea recurentului – persoană fizică – nu este suficientă pentru angajarea răspunderii acestuia din urmă conform art. 254 alin.1 Codul muncii”[2705].

Am considerat[2706], de asemenea, justificată opinia potrivit căreia angajatorul este îndreptăţit să urmărească oricare dintre persoanele vinovate pentru întregul prejudiciu. Cel care a acoperit integral paguba se poate îndrepta, pe calea unei

[2699] I.T.Ştefănescu, *Tratat...2017, op. cit.*, p. 903; Alex. Ţiclea, *Tratat... op. cit.*, p. 893.
[2700] Şerban Beligrădeanu, *Răspunderea materială solidară pentru paguba cauzată în gestiune (II)*, în Revista română de drept nr.5/1990, p. 23-26.
[2701] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.799 din 12 noiembrie 2003.
[2702] Alexandru Ţiclea, *Tratat....op. cit.*, p. 893
[2703] Dan Ţop, *Dreptul muncii - Dreptul securităţii sociale, op.cit*, p. 312
[2704] Alexandru Ţiclea, *Tratat....op. cit.*, p. 893
[2705] Curtea de Apel Bucureşti, secţia a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia civilă nr. 3500/R din 22 mai 2014, în „Revista română de dreptul muncii” nr. 12/2014, p. 121
[2706] Dan Ţop, *Dreptul muncii - Dreptul securităţii sociale, op.cit*, p. 312

acţiuni în regres, împotriva celorlalte persoane vinovate, pentru cotele ce le revin şi care se determină ţinându-se seama de regulile răspunderii conjuncte[2707]

C. Condiţiile răspunderii patrimoniale a salariatului. Potrivit art. 254 alin. 1 din Codul muncii, „salariaţii răspund patrimonial, în temeiul normelor şi principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina şi în legătură cu munca lor.".

În pratica judecătorească s-a decis că „din interpretarea logico-gramaticală a acestui text legal, în acord cu cele ce se arată în mod constant în doctrină şi jurisprudenţă, rezultă că pentru antrenarea răspunderii patrimoniale a unui salariat faţă de angajator este necesară îndeplinirea cumulativă a mai multor condiţii. Neîntrunirea fie şi doar a uneia dintre aceste cerinţe are drept consecinţă imposibilitatea angajării acestui tip de răspundere"[2708].

Pentru ca un salariat să răspundă patrimonial faţă de angajatorul său se impune să fie întrunite, cumulativ[2709] următoarele condiţii:

a) cel care a produs prejudiciul trebuie să fie salariatul unităţii păgubite, singura excepţie fiind posibilă când paguba a fost descoperită după desfacerea contractului individual de muncă; dar şi în acest caz, recuperarea pagubei se va face tot în cadrul răspunderii patrimoniale, indiferent dacă persoana în cauză a trecut în alt loc de muncă sau s-a angajat la altă unitate[2710].

Răspund patrimonial faţă de angajator, ucenici care îşi desfăşoară activitatea pe baza contractului de ucenicie la locul de muncă, salariaţii care sunt părţi într-un contract de calificare sau adaptare profesională[2711] precum şi salariaţii cu munca la domiciliu, în acest caz fiind vorba de un prejudiciu produs nu la sediul angajatorului ci la domiciliul salariatului, dar în legătură cu munca[2712]. Aceiaşi răspundere o au şi salariaţii detaşaţi faţă de angajatorul cesionar[2713].

Justificat s-a mai arătat că „nu răspund patrimonial: salariaţii delegaţi faţă de unitatea unde au fost delegaţi;"[2714], deoarece nu există raport de muncă cu aceasta; salariatul agentului de muncă temporară, ipoteza în care produce o pagubă cu ocazia prestării muncii pentru utilizator[2715], persoanele care presteaza munca pentru

2707 Alexandru Ţiclea, *Tratat... op.cit.*, p. 894.
2708 Curtea de Apel Bucureşti, secţia a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia civilă nr. 3500/R din 22 mai 2014, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 12/2014, p. 121
2709 I.T. Ştefănescu, *Tratat... op. cit.*, p. 822.
2710 Tribunalul Suprem, decizia de îndrumare nr. 1/1976, pct. 13; Tribunalulu mujncipiului Bucureşti, sec. III- civilă, dec. civ. 820/1990 în I.Mihuţă, Culegere de practică judiciară pe anul 1990 a Tribunalului *municipiului Bucureşti*, Casa de editură şi presă Şansa, Bucureşti, 1992, p. 110.
2711 Alexandru Ţiclea, *Tratat... op.cit.*, p. 895.
2712 I.T.Ştefănescu, *Tratat...*, *op. cit.*, p. 824.
2713 Dan Ţop, *Dreptul muncii - Dreptul securităţii sociale, op.cit*, p. 258
2714 Alexandru Ţiclea, *Tratat....op. cit.*, p. 895
2715 Utilizatorul poate formula doar o acţiune în despăgubirii în baza contractului încheiat cu agentul de muncă temporară, acesta din urmă având acţiune în regres împotriva salariatului său, conform art. 270 din Codul muncii.

o persoană fizică sau juridică, fără a avea calitatea de salariaţi (ucenici şi elevii în practică profesională, sau în cazul voluntariatului).

b) fapta ilicită şi personală a salariatului[2716], care poate consta fie dintr-o acţiune (fapt comisiv), fie dintr-o inacţiune (fapt omisiv), fie dintr-un comportament care îmbină ambele aspecte.

În practica judiciară[2717], s-a reţinut de exemplu, că este o asemenea faptă ilicită neîndeplinirea corespunzătoare a atribuţiilor de serviciu ce-i reveneau celui în cauză conform funcţiei deţinute de director coordonator, prin aceea că, deşi trebuia să se preocupe de angajarea personalului corespunzător calificat în domeniul juridic în cadrul unităţii, nu a făcut acest lucru, determinând astfel în mod direct producerea prejudiciului prin anularea recursului formulat împotriva unei sentinţe ca netimbrat, obiectul procesului fiind o acţiune în pretenţii împotriva unui debitor. În apărarea sa, cel în cauză a susţinut că achitarea taxei de timbru nu a fost posibilă datorită faptului că societatea nu are de mult consilier juridi, situaţie care desigur nu îl exonerează de răspundere.

Cel mai frecvent[2718], în raporturile de muncă intervine executarea necorespunzătoare, ori cu întârziere a contracului individual de muncă

„Pentru stabilirea răspunderii patrimoniale, caracterul ilicit al faptei se analizează în raport cu obligaţiile de serviciu decurgând din contractul individual de muncă, în conţinutul căruia sunt incluse, pe lângă obligaţiile concrete, specifice naturii, funcţiei, felului şi locului muncii, toate celelalte îndatoriri prevăzute în legi şi alte acte normative"[2719].

Angajatorul – s-a precizat[2720] – trebuie să dovedească în instanţă ce sarcini de serviciu avea salariatul, sarcini a căror neîndeplinire sau îndeplinire necorespunzătoare a creat prejudiciul respectiv.

„În lipsa caracterului ilicit, fapta – chiar cauzatoare de daune – nu atrage, răspunderea patrimonială, dimpotrivă, în ipoteza în care sunt încălcate atribuţiile înscrise în fişa postului, este vorba de o faptă ilicită, care, desigur, constituie condiţie a răspunderii patrimoniale"[2721].

Se consideră faptă în legătură cu munca, potrivit cerinţelor din Codul muncii, nu numai fapta săvârşită de salariat în exercitarea propriu-zisă a atribuţiilor sale de serviciu, ci şi orice altă faptă care, într-o formă sau alta, are legătură cu atribuţiile de serviciu. fapta trebuie să fie săvârşită în legătură cu munca salariatului, în legătură cu exercitarea atribuţiilor de serviciu[2722]. Dacă fapta se produce pe parcursul programului de lucru, dar nu are nici o legătură cu munca, (de exemplu,

---

[2716] I.T. Ştefănescu, *Tratat...*,2014, *op. cit.*, p. 824.
[2717] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă pentru cauze privind conflictele de muncă şi sigurările sociale, dec. civ. nr.1057/LM/2004, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 1/2005, p. 181-182.
[2718] Felicia Roşioru, *op.cit*, p. 546
[2719] Alexandru Ţiclea, *Tratat... op.cit.*, p. 896.
[2720] Curtea de Apel Piteşti, sent. civ., dec. nr.29/L/2002, în „Revista română de dreptul muncii" nr.3/2002, p.105-107.
[2721] Alexandru Ţiclea, *Tratat....op. cit.*, p. 896
[2722] Sanda Ghimpu, Alex. Ţiclea, *op. cit.*, p. 617.

degradarea unui utilaj în pauza de masă), salariatul va răspunde potrivit normelor dreptului civil.

S-a spus că „fapra ilicită a salariatului se va analiza în principal prin raportare la clauzele contractului individual de muncă, fapta ilicită va consta într-o acţiune sau inacţiune săvîrşită de salariat în legătură cu munca sa...în cazul în care o asemenea obligaţie nu poate fi stabilită, chiar dacă fapta ilicită şi prejudiciabilă a fost săvârşită în timpul programului de lucru....va putea fi angajată răspunderea delictuală a salariatului". "[2723]

Legislaţia muncii nu cunoaşte răspunderea pentru fapta altuia[2724], orice salariat răspunde pentru fapta proprie[2725]. Această soluţie intervine şi în situaţia în care salariaţii cu funcţii de conducere răspund alături sau în locul celor ce au produs pagubi (spre exemplu, alături sau în locul unui gestionar)[2726].

În practica judecătorească[2727] s-a stabilit că răspunderea patrimonială a consilierului juridic/jurisconsultului, pentru prejudicii pretins cauzate angajatorului prin neacţionarea în justiţie (anterior împlinirii termenului de prescripţie extinctivă) a debitelor sau prin neiniţierea procedurilor de executare silită a acestora, poate fi angajată numai dacă se dovedeşte că, dacă ar fi fost luate, măsurile respective puteau fi eficiente şi că drepturile ce urmau a fi pretinse existau.

c) Prejudiciul material produs angajatorului, care constă fie într-o diminuare a activului, fie într-o creştere a pasivului patrimonial[2728]. În doctrină s-a menţionat că „prejudiciul este cel mai important element al răspunderii pentru daune, condiţia esenţială şi necesară a acesteia. El constituie o modificare negativă a patrimoniului, putându-se realiza prin *diminuarea activului* ca urmare a săvârşirii unor fapte ilicite (degradare, pierdere, rebuturi, consumuri de materii prime, materiale, piese de schimb etc.) ori ca urmare a neîncasării contravalorii produselor livrate sau serviciilor prestate sau prin *creşterea pasivului* (ca deexemplu, în cazul plăţii unor amenzi, sau penalităţi), de care sunt *vinovaţi* unii lucrători. Dar, totodată, poate fi micşorat şi patrimoniul angajatului, de exemplu, prin neplata unor drepturi salariale care i se cuveneau etc"[2729].

Valoarea prejudiciului cuprinde „atât prejudiciul efectiv, cât şi beneficiul nerealizat"[2730].

Cea mai cunoscută – şi practică – clasificare a prejudiciilor se apreciază de doctrină, este „cea făcută pe baza criteriului economic, în funcţie de care

---

2723 Felicia Roşioru, *op.cit*, p. 549-550
2724 I.T. Ştefănescu, *Tratat... 2017, op. cit.*, p. 887.
2725 Tribunalul municipiului Bucureşti, secţia a IV-a civilă, dec. nr. 371/1992, în Culegere de practică judiciară pe anul 1992 a Tribunalului municipiului Bucureşti, Casa de editură şi presă Şansa, Bucureşti, 1993, p. 208-209.
2726 I.T. Ştefănescu, *Tratat...2017*,op.cit., p. 887.
2727 Înalta Curte de Casaţie şi Justiţie, Secţia civilă şi de proprietate intelectuală, decizia nr. 5890 din 27 octombrie 2004 (nepublicată).
2728 I.T. Ştefănescu, *Tratat...2017,op. cit.*, p. 887-888
2729 Alexandra Ţiclea, *Prejudiciul condiţie a răspunderii pentru daune,* în Revista română de dreptul muncii nr. 4/2014, p. 22-23
2730 Alexandru Ţiclea, *Tratat....op. cit.*, p. 904

prejudiciile sunt patrimoniale sau/şi prejudicii nepatrimoniale. *Prejudiciile patrimoniale* sunt cele ce privesc bunuri cu valoare economică, bunuri materiale care pot fi evaluate în bani. Ele sunt, în primul rând, urmarea încălcării drepturilor şi intereselor angajatorului păgubit, cum ar fi: producerea de rebuturi, pierderea clientelei sau a unui profit etc. De asemenea, aceste prejudicii pot rezulta şi din încălcarea unui drept personal al salariatului, de exemplu, pierderea câştigului din muncă ca urmare a unei concedieri nelegale sau diminuarea acestui câştig urmare a vătămării sănătăţii sau integrităţii corporale, inclusiv consecinţa unor accidente de muncă sau boli profesionale etc. *Prejudiciile nepatrimoniale sau daunele morale* sunt consecinţe dăunătoare suferite de către o persoană care nu au valoare economică, şi deci, care nu pot fi evaluate pecuniar. Ele constau în suferinţele fizice sau/şi psihice ale celui prejudiciat urmare a unor fapte ilicite prin care au fost încălcate drepturile personale nepatrimoniale care definesc personalitatea umană; au fost aduse atingeri onoarei, demnităţii, cinstei şi imaginii unei persoane, sănătăţii şi integrităţii ei corporale, înfăţişării fizice etc"[2731].

S-a menţionat că „nu există unitate de opinie în doctrina juridică românească actuală sub aspectul condiţiilor sau caracterelor pe care trebuie să le întrunească prejudiciul pentru angajarea răspunderii civile reparatorii"[2732].

Pentru ca salariatul să răspundă patrimonial potrivit Codului muncii, prejudiciul trebuie să îndeplinească următoarele condiţii

- prejudiciul trebuie să fie efectiv, real (salariatul va răspunde pentru valorile efectiv pierdute din patrimoniul angajatorului, iar nu şi pentru valorile stabilite ca pierdere numai sub aspect nominal – scriptic[2733].
- cert (prejudiciul va fi evaluat precis într-o sumă de bani), paguba viitoare poate fi luată în considerare numai în măsura în care are şi ea un caracter cert, direct, adică să fie cauzat direct[2734] angajatorului care este parte în contractul individual de muncă[2735]. S-a apreciat că „prejudiciul este cert şi în cazurile în care plata, deşi nu contravine unor dispoziţii legale, este neeconomicoasă (neoportună)"[2736].
- prejudiciul să fie actual. De regulă, un prejudiciu trebuie considerat cert dacă şi în măsura în care este şi actual[2737]. Prin excepţie, atunci când realizarea în perspectivă a unui anumit prejudiciu este totuşi certă, constituind nu numai o consecinţă pe deplin previzibilă a unui prejudiciu actual – aşadar, deja existent – dar producându-se din cauza aceleiaşi fapte ilicite, despăgubirile pot fi acordate cu anticipaţie şi pentru partea de prejudiciu care urmează să

[2731] Alexandra Ţiclea, *Prejudiciul condiţie a răspunderii pentru daune, art.cit.*, p. 23
[2732] Nora Daghie, *Repararea prejudiciului.Condiţii şi principii în noul Cod civil,* în Dreptul nr. 11/2017, p. 37
[2733] Sanda Ghimpu, A. Ţiclea, *op. cit.*, p. 620.
[2734] Alexandru Ţiclea, *Tratat....op. cit.*, p. 905
[2735] Dan Ţop, *Dreptul muncii - Dreptul securităţii sociale, op.cit,* p. 314
[2736] Alexandra Ţiclea, *Prejudiciul condiţie a răspunderii pentru daune, art.cit.*, p. 26
[2737] I.T. Ştefănescu, *Tratat... 2017, op. cit.*, p. 888

se producă, fără dubiu în viitor[2738]. Într-o situaţie care trebuie considerată de excepţie[2739], s-ar putea pune problema răspunderii salariatului şi pentru prejudiciul neprevizibil, dacă producerea sa este rezultatul culpei grave a celui în cauză, culpă asimilată dolului (art. 1385 din Codul civil).

- prejudiciul să fie direct. Spre a interveni răspunderea patrimonială, prejudiciul trebuie să fie cauzat direct angajatorului[2740]. În cazul prejudiciilor indirecte, salariatul – prepus al angajatorului său – produce o pagubă unui terţ, angajatorul va răspunde el în mod direct, în calitate de comitent pentru prepusul său, faţă de terţul prejudiciat. Într-o asemenea situaţie, se pot întâlni două ipoteze[2741]: 1. dacă între angajator şi terţul prejudiciat nu a existat un contract, se aplică normele dreptului civil: salariatul împotriva căruia angajatorul – comitent a introdus acţiune în regres răspunde sub toate aspectele conform Codului civil, fără a se aplica şi normele specifice răspunderii patrimoniale din Codul muncii; 2. dacă între angajator şi terţ a existat un contract, angajatorul răspunde faţă de terţul prejudiciat în baza normelor răspunderii contractuale civile; salariatul vinovat faţă de angajatorul său răspunde potrivit normelor de drept comun, dar şi cu particularităţile stabilite de prevederile referitoare la răspunderea patrimonială cuprinsă în Codul muncii.
- să aibă caracter material. Această condiţie rezultă expres din art. 254 alin. 1 al Codului muncii, conform căruia salariaţii răspund patrimonial pentru pagubele produse angajatorului. S-a arătat că „pentru existenţa unui prejudiciu material – care constituie regula în domeniul răspunderii pentru daune – este necesar ca acesta să se reflecte cu certitudine în patrimoniul păgubitului, iar dovada certitudinii acestuia să se materializeze într-o sumă de bani, „despăgubirea având caracterul unei daune compensatorii acordate pentru prejudiciul material cert şi real nu şi pentru paguba eventuală a cărei existenţă este condiţionată de un fapt viitor şi nesigur" În lipsa unor elemente determinante a valorii prejudiciului, suma pretinsă nu este dovedită, simplul calcul aritmetic al cantităţilor şi valorilor consemnate în anumite documente nefiind suficient. Dovada certitudinii prejudiciului cade în sarcina angajatorului, fiind necesar ca din actele de constatare a pagubei sau din alte probe să rezulte neîndoielnic cuantumul pagubei"[2742]

Codul muncii, aşa cum am subliniat mai sus, lăsa deschisă posibilitatea solicitării nu numai a prejudiciului viitor, dar şi a unor eventuale daune morale, stabilite în condiţiile dreptului comun.

[2738] A se vedea L. Pop, *Drept civil român. Teoria generală a obligaţiilor,* Editura Lumina Lex, Bucureşti, 2000., p. 204; I.R. Urs, S. Angheni, op. cit, vol. II, p. 306; B. Ştefănescu, R. Dimitriu (coordonatori), op. cit, vol. II, p. 91; I.Dogaru, P. Drăghici, op. cit, p. 216.

[2739] I.T. Ştefănescu, *Tratat...2017, op. cit.*, p. 889.

[2740] Ş. Beligrădeanu, *Răspunderea materială a angajaţilor,* Editura Ştiinţifică, Bucureşti, 1961, p. 47-48; S. Ghimpu,

[2741] I.T. Ştefănescu, *Tratat... 2017, op. cit.*, p. 889.

[2742] Alexandra Ţiclea, *Prejudiciul condiţie a răspunderii pentru daune, art.cit.*, p. 25

Dacă prejudiciul produs de salariat angajatorului este consecinţa unei infracţiuni, vom fi în prezenţa unei derogări de la dispoziţiile din Codul muncii, iar angajatorul, constituit parte civilă poate solicita de la salariat şi daune morale, însă potrivit legii civile şi nu Codului muncii.

De asemenea, chiar în cazul unei greve spontane (neorganizată), în măsura în care nu suntem în prezenţa unei infracţiuni, salariaţii răspund patrimonial exclusiv pentru prejudiciile materiale, iar nu şi pentru daunele morale[2743].

- prejudiciul să nu fi fost reparat încă. Desigur că pentru a fi apt să determine răspunderea patrimonială prejudiciul trebuie să nu fi fost reparat la data la care angajatorul solicită acoperirea pagubei. O asemenea situaţie fiind foarte rară, de exemplu atunci când bunul distrus de salariat a fost asigurat şi angajatorul a încasat prima de asigurare.

S-a spus că „victima este îndreptăţită la o singură reparaţie integrală a prejudiciului suferit, ea neputând cumula mai multe despăgubiri pentru aceiaşi pagubă"[2744]

Evaluarea prejudiciului se face, „în absenţa unor reglementări specifice, potrivit normelor dreptului comun, în raport cu preţul existent în momentul emiterii deciziei de imputare de către angajator sau al asumării angajamentului de plată în scris de către salariat"[2745].

În practica judecătorească s-a decis că „chiar dacă s-ar accepta ipoteza că intimata ar fi exercitat funcţia de gestionar, având deci îndatoriri sub acest aspect, persoană juridică (angajator) avea obligaţia legală ca la momentul preluării respectivei gestiuni de către salariat să efectueze un inventar al acesteia şi să întocmească un proces-verbal de predare-primire din care să rezulte, în concret, elementele patrimoniale (bunurile materiale sau corporale) existente în gestiunea respectivă"[2746]

„Evaluarea oricăror daune aduse tuturor categoriilor de unităţi, inclusiv publice (organele puterii executive, legislative şi judecătoreşti, unităţile bugetare, regiile autonome) şi societăţile comerciale cu capital integral de stat prin lipsuri ori degradări de bunuri s-a făcut, în afară unor reglementări speciale, de excepţie numai potrivit principiilor şi normelor *dreptului comun*"[2747], deci ale Codului civil (art.1489) coroborat cu prvederile O.G nr.13/2001, privind nivelul dobânzii legale privind obligaţiile băneşti[2748].

[2743] Ş. Beligrădeanu, *Probleme juridice generate de exercitarea dreptului la grevă,* în „Dreptul" nr. 6/1995, p. 6 şi urm.

[2744] Nora Daghie, *art.cit,* p. 44

[2745] Alexandru Ţiclea, *Tratat....op. cit.,* p. 906

[2746] Curtea de Apel Bucureşti, secţia a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizi civilă nr. 5699 din 28 noiembrie 2013, în Revista română de dreptul muncii nr. 3/2014, p.95

[2747] Alexandru Ţiclea, *Tratat..., op.cit.,* p. 906.

[2748] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 607 din 30 august 2011, cu modificările şi completările ulterioare.

Unele reguli privind stabilirea pierderii şi a nerealizării câştigului din muncă, sunt statornicite[2749] de art. 1388 C. civ., care dispune: „Despăgubirea pentru pierderea sau nerealizarea câştigului din muncă se va stabili pe baza venitului mediu lunar net din muncă al celui păgubit din ultimul an înainte de pierderea sau reducerea capacităţii sale de muncă ori, în lipsă, pe baza venitului lunar net pe care l-ar fi putut realiza, ţinându-se seama de calificarea profesională pe care o avea sau ar fi avut-o la terminarea pregătirii pe care era în curs să o primească. Cu toate acestea, dacă cel păgubit face dovada posibilităţii obţinerii unui venit din muncă mai mare în baza unui contract încheiat în ultimul an, iar acesta nu a fost pus în executare, se va ţine seama în stabilirea despăgubirii de aceste venituri. Dacă cel păgubit nu avea o calificare profesională şi nici nu era în curs să o primească, despăgubirea se va stabili pe baza salariului minim net pe economie"

Fără să existe un text expres, în dreptul comun evaluarea se efectuează în raport cu preţul în vigoare existent în momentul în care instanţa judecătorească pronunţă hotărârea de stabilire a despăgubirilor, având la bază principiul reparării integrale a prejudiciului.

De asemenea, este admisibilă atât actualizarea creanţelor în funcţie de indicele de inflaţie[2750], cât şi stabilirea – prin contractele colective şi/sau individuale de muncă a unor clauze de exonerare sau de limitare a răspunderii. Nu sunt posibile însă clauzele de agravare a răspunderii; acestea vor fi nule de drept[2751], având în vedere că art. 38 din Codul muncii.

S-a subliniat că „prejudiciul nu poate fi stabilit *ab initio* (anterior) ci *post factum*, după producerea lui, ca urmarea a faptei ilicite a salariatului, de aceea, clauza penală apare imposibilă dar există şi situaţii de excepţie când prejudiciul este determinabil, adică poate fi stabilit anticipat cum este cazul cheltuielilor ocazionate de pregătirea profesională a salariatului"[2752].

Pentru evaluarea pagubelor cauzate prin degradări de bunuri se pot avea în vedere mai multe ipoteze[2753]. Dacă bunul poate fi reparat sau condiţionat se iau în calcul cheltuielile alocate acest scop. În cazul când bunul poate fi valorificat cu preţ redus, la evaluarea pagubei se ia în considerare diferenţa dintre preţul bunului respectiv şi preţul ce se obţine prin valorificarea lui. Dacă bunul obţinut prin reparare sau recondiţionare este de calitate inferioară, la cheltuielile efectuate pentru aceste lucrări se adaugă diferenţa dintre preţul respectiv şi preţul bunului reparat sau recondiţionat. În ipoteza în care bunul degradat urmează a fi utilizat numai ca materie primă pentru producerea altui bun, se ia în calcul diferenţa preţului bunului şi preţul materiei prime pe care a înlocuit-o.

2749 Alexandra Ţiclea, *Prejudiciul condiţie a răspunderii pentru daune, art.cit.*, p. 28

2750 Maria Dumitru, *Cumulul dobânzii legale cu alte tipuri de daune în materia obligaţiilor băneşti*, în „Dreptul" nr.12/2006, p. 17-32.

2751 IonTraian Ştefănescu, Şerban Beligrădeanu, *Codul muncii*, p.119-120; *Idem*, *Prezentare de ansamblu...*, p.79. 80; Şerban Beligrădeanu, *Legislaţia muncii comentată...*, p.137.

2752 Alexandru Ţiclea, *Comentariu la decizia Curtii de Apel Bucuresti nr. 4534/2011, art. cit., supra*, p.92.

2753 Alexandru Ţiclea, *Tratat...op.cit.*, p. 907.

În toate cazurile, la evaluarea pagubelor se ţine seama de gradul de uzură reală a bunului respectiv[2754]. „Prejudiciul cauzat prin servicii prestate necuvenit, respectiv prin folosirea nelegală a serviciilor unităţii se stabilesc în raport cu tarifele legale aplicabile prestărilor de servicii efectuate pentru populaţie"[2755], apreciere pe deplin justificată[2756].

S-a considerat de doctrină că „în ceea ce priveşte evaluarea pagubelor care constituie lipsuri în gestiune, se ţine seama de posibilitatea compensării lipsurilor cu plusurile, care este admisă, de regulă, numai pentru aceeaşi perioadă de gestiune şi la acelaşi gestionar. Compensarea poate fi aprobată numai dacă lipsurile au provenit dintr-o confuzie între sorturile aceluiaşi produs, datorită asemănării aspectului exterior (culoare, desen, model, dimensiuni etc.) fără a se diminua valoric patrimoniul unităţii. Nu este admisă compensarea dacă lipsa din inventar provine din sustragerea, alterarea sau degradarea mărfii care s-a datorat vinei celui în cauză"[2757]

d) legătura (raportul) de cauzalitate dintre fapta ilicită şi prejudiciu, rezultă drept condiţie din dispoziţiile Codului muncii. Teoriile în materie de cauzalitate[2758] conduc la concluzia că raportul de cauzalitate presupune legătura necesară între două fenomene, în care unul (cauza) îl prcede şi determină pe celălalt...se poate aprecia drept cauză a prejudiciului fapta care a produs transformarea posibilităţii în realitate prejudiciabilă, în mod concret[2759] „aprecierea trebuie realizată de la caz la caz, selectiv şi gradual'[2760].

În materie contractuală, Codul civil prevede că prejudiciul trebuie să reprezinte *consecinţa directă şi necesară* a neexecutării obligaţiei asumate...În materia daunelor morale, rezultat al atingerii unor drepturi ale personalităţii, doctrina de drept civil admite un automatism al raportului de cauzalitate, acesta fiind inclus în faptul ilicit[2761].

În doctrină s-a spus că „Faţă de complexitatea fenomenelor în natură şi în societate, raportul de cauzalitate nu poate fi înţeles numai ca o legătură simplă, unilaterală. Acţiunea cauzei este de obicei posibilă numai în anumite *condiţii*; acestea nu se confundă însă cu fenomenul numit cauză, ci numai îl însoţesc, pentru că singure nu pot determina efectul. Atunci când condiţia nu este indispensabilă pentru producerea efectului, ci numai întâmplătoare, ea poartă denumirea de *prilej*. Spre deosebire de acesta, condiţia care creează posibilitatea concretă şi certă pentru săvârşirea faptei care produce direct prejudiciul poate fi considerată ea însăşi ca

[2754] Şerban Beligrădeanu, *Legislaţia muncii, 1992 comentată*, vol. IV, Editura Lumina Bucureşti, 1993, p. 4-5.
[2755] Alexandru Ţiclea, *Tratat...op.cit.*, p. 907.
[2756] Dan Ţop, *Dreptul muncii - Dreptul securităţii sociale, op.cit*, p. 317
[2757] Alexandra Ţiclea, *Prejudiciul condiţie a răspunderii pentru daune, art.cit.*, p. 25
[2758] George Antoniu, *Raportul de cauzalitate în dreptul penal*, Editura Ştiinţifică, Bucureşti, 1972, p. 110-130
[2759] Alexandru Ţiclea, *Tratat...op.cit.*, p.908.
[2760] I.T. Ştefănescu, *Tratat ...2017, op. cit.*, p.892.
[2761] Felicia Roşioru, *op.cit*, p. 551

având un rol cauzal şi poate fundamenta stabilirea răspunderii materiale în sarcina autorului ei."[2762]

S-a menţionat că „efectul poate fi generat de o singură sau mai multe cauze şi că acestea pot fi principale sau secundare, directe sau indirecte... care fac ca determinarea raportului de cauzalitate să fie anevoiasă.... mai ales că se pot ivi şi situaţii în care, deşi paguba este cauzată angajatorului de salaraiatul său şi fapta este în legătură cu munca, nu sunt aplicabile regulile specifice răspunerii patrimoniale"[2763]. S-a decis în parctica judecătorească că „în condiţiile în care s-ar dovedi că lipsurile nu au fost cauzate prin activitatea, chiar defectuoasă, a comisiei de inventariere, membrii acesteia nu răspund"[2764].

S-a mai precizat şi că „raportul de cauzalitate trebuie să existe şi este prezumat relativ. Conform art.1533 teza finală Cod civil, în toate cazurile, daunele interese nu cuprind decât ceea ce este consecinţa directă şi necesară a neexecutării obligaţiei".[2765]

În practica judecătorească s-a decis că „angajarea răspunderii patrimoniale a salariatului consilier juridic derivă din incălcarea obligaţiilor stabilite prin fişa postului, obligaţii de diligenţă cat priveşte reprezentarea societăţii in dosare. Din perspectiva posibilităţii de a indemniza prejudiciul pierderii unei şanse, respectiv ca urmare a stabilirii caracterului real şi serios al şansei, din probele administrate in cauză, Curtea a apreciat că nu se poate stabili cu certitudine că şansa era total improbabilă sau că eşecul procesului era indubitabil. Având în vedere că reclamanta a dovedit probabilitatea obţinerii avantajului, a dovedit înregistrarea prejudiciului final în contabilitate, precum şi incălcarea de către parat a atribuţiilor de serviciu în legătură de cauzalitate cu prejudiciul final, rezultă că sunt intrunite toate condiţiile pentru angajarea răspunderii patrimoniale a pârâtului şi repararea prejudiciului pierderii şansei"[2766].

În ipoteza în care nu se poate stabili o legătură de cauzalitate, chiar dacă fapta ilicită este săvârşită de salariat în timpul programului de lucru, devine aplicabil regimul juridic al răspunderii civile delictuale, în condiţiile stabilite de Codul civil[2767].

e) vinovăţia, sau culpa salariatului care a produs prejudiciul prin fapta sa ilicită, este o condiţie *sine qua non*, în lipsa acesteia răspunderea patrimonială era inadmisibilă.

Răspunderea patrimonială reglementată de Codul muncii este, ca şi ansamblul răspunderii civile contractuale, o formă de răspundere subiectivă, ca urmare, fără

[2762] Alexandra Ţiclea, *Prejudiciul condiţie a răspunderii pentru daune, art.cit.*, p. 30
[2763] Alexandru Ţiclea, *Tratat...op. cit.*, p.908
[2764] Curtea de Apel Bucureşti, secţia a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia civilă nr. 4478/R/2012, în Alexandru Ţiclea, Tratat...op.cit., p.908.
[2765] Septimiu Panainte, *Dreptul individual al muncii, op.cit*, p.273
[2766] Curtea de Apel Bucureşti, secţia a VII-a conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia civilă nr. 4258/2017, în Revista română de dreptul muncii, nr. 2/2018, p. 178
[2767] Răzvan Gabriel Cristecu, Cristina Cristescu, *op .cit.*, p. 360.

constatarea vinovăţiei salariatului care a produs prejudiciul, răspunderea patrimonială este inadmisibilă.[2768]:

Ca element subiectiv al răspunderii patrimoniale, vinovăţia presupune
- discernământul salariatului, respectiv capacitatea acestuia de a-şi reprezenta relaţia dintre fapta sa (acţiune sau inacţiune) şi rezultatul păgubitor;
- voinţa liberă a salariatului existentă în momentul săvârşirii faptei prejudiciabile.

Distincţia între formele şi gradele vinovăţiei (intenţie directă sau indirectă, imprudenţă ori neglijenţă, culpa foarte uşoară sau gravă), nu are relevanţă[2769], salariatul trebuind să răspundă şi pentru culpa cea mai uşoară. Culpa comună între salariat şi unitate este de neconceput[2770], întotdeauna, în ultimă instanţă vinovată va fi tot o persoană cu funcţie de conducere care angajează unitatea respectivă.

S-a arătat că „în ce priveşte vinovăţia salariatului, Codul muncii pare a impune *vina* acestuia ca o condiţie a răspunderii patrimoniale, spre deosebire de *culpa* necesară pentru a angaja răspunderea angajatorului...în doctrină se recunoaşte în mod unanim faptul că forma de vinovăţie...este indiferentă în vederea atragerii răspunderii patrimonisle, astfel încât atât cea mai uşoară culpă, cât şi intenţia vor determina obligarea salariatului la despăgubiri. Totuşi, forma concretă de vinovăţie va putea influenţa întinderea răspunderii patrimoniale în ipoteza producerii prejudiciului prin fapta mai multor salariaţi"[2771].

Şi alte acte normative[2772] stabilesc anumite consecinţe[2773] pe planul răspunderii patrimoniale în funcţie de gradul de vinovăţie a salariatului. Astfel:
- dacă se probează că salariaţii şi-au îndeplinit cu bună credinţă obligaţiile de serviciu privitoare la paza pădurii şi au luat măsurile necesare pentru evitarea producerii pagubelor, răspunderea lor patrimonială – exclusiv a celor cu atribuţii de pază – se poate limita;
- coordonatorii – salariaţi – din cadrul aeroporturilor civile răspund patrimonial numai dacă au produs prejudiciul cu rea credinţă (intenţie directă) sau din gravă neglijenţă *(culpa lata)*.

Culpa comună între salariat şi angajatorul persoană juridică nu este de conceput[2774], deoarece întotdeauna când s-ar putea pune teoretic – dar numai aparent – această problemă, în realitate se regăseşte vinovăţia altui salariat sau a unei alte persoane fizice care realizează o activitate pentru persoana juridică păgubită (de regulă, a unei persoane din conducerea persoanei juridice respective).

Este însă posibil ca, în anumite situaţii, în fapt, culpa comună să existe între salariat şi angajatorul persoană fizică. O decizie din practica judiciară[2775] prin care s-a statuat că la stabilirea culpei salariatului trebuie să se ţină seama atât de

[2768] Alexandru Ţiclea, *Tratat... op. cit.*, p. 908
[2769] Alexandru Ţiclea, *Tratat...op.cit.*, p.909
[2770] I.T. Ştefănescu, *Tratat. .2017, op. cit*, p. 893.
[2771] Felicia Roşioru, *op.cit*, pp. 550-661
[2772] Dan Ţop, *Dreptul muncii - Dreptul securităţii sociale, op.cit*, p. 317
[2773] I.T. Ştefănescu, *Tratat....2014, op. cit*, ., p. 830.
[2774] Dan Ţop, *Tratat...op .cit.*, p. 486.
[2775] Curtea de Apel Ploieşti, secţia civilă, dec. civ. nr. 3238/1998 (nepublicată).

sarcinile prevăzute în fişa postului, cât şi de existenţa calităţii sau împuternicirii de a le realiza. Aşadar salariatul să fi exercitat, în mod real fără oprelişti, atribuţiile din fişa postului său[2776]

Proba atitudinii culpabile a salariatului revine angajatorului potrivit unei dispoziţii de ordin general aplicabile în raporturile de muncă... de la această regulă există unele excepţii în care se aplică prezumţia de vinovăţie, cum ar fi în situaţia lipsurilor în gestiune[2777]

Răspunderea patrimonială este exclusă, ori de câte ori se constată existenţa unor cauze, denumite cauze de exonerare sau de neresponsabilitate[2778] reglementate de art. 254 alin. 2, şi care, potrivit legii, înlătură caracterul ilicit al faptei salariatului respectiv.

Salariaţii nu răspund (art. 254 alin. 2) de pagubele provocate de forţa majoră sau de alte cauze neprevăzute care nu puteau fi înlăturate şi nici de pagubele care se încadrează în riscul normal al serviciului.

În concepţia Codului muncii, asemenea cauze pot fi[2779]: riscul normal al serviciului, reprezentat de pierderile care se produc de obicei în procesul muncii şi care, datorită faptului că sunt previzibile, se înscriu în sfera pierderilor uzuale, fireşti; existenţa unui caz fortuit sau de forţă majoră, constând în împrejurări neprevăzute ce nu puteau fi înlăturate în nici un chip care au determinat cauzal producerea prejudiciului respectiv.

Potrivit dispoziţiilor din dreptul comun şi normelor specifice din Codul muncii, salariatul care a produs un prejudiciu prin fapta sa personală în legătura cu munca nu va răspunde patrimonial dacă a intervenit una dintre următoarele cauze[2780]:

a) executarea unui ordin legal de serviciu; „Deoarece subordonarea constituie o trăsătură specifică raportului juridic de muncă, în cadrul acesteia îndeplinirea obligaţiilor de către salariat se materializează adeseori prin executarea ordinului de serviciu. Dar subordonarea nu poate fi concepută ca o situaţie care anihilează iniţiativa şi răspunderea personală. Dacă însă salariatul execută un ordin vădit ilegal, acesta va răspunde patrimonial ca şi în cazul răspunderii disciplinare"[2781].

Am considerat[2782] pe de deplin justificat următorul punct de vedere exprimat în doctrina mai veche că „în mod normal, însă, salariatul primind un ordin legal – în fond sau aparenţă – nu este ţinut, ba chiar mai mult, nici nu are dreptul de a-l cenzura sub aspectul utilităţii şi oportunităţii lui şi de a condiţiona executarea lui de concluziile sale personale asupra acestor aspecte, întrucât de ele răspunde superiorul care a emis ordinul. Promovarea unei soluţii contrare ar contrazice ideea de disciplină. Cu toate acestea, când apare *vădit* pentru oricine, la nivelul de

[2776] I.T. Ştefănescu, *Tratat....2017, op. cit, .,* p. 894.
[2777] Alexandru Ţiclea, *Tratat...op.cit.,* p.909
[2778] Alexandru Ţiclea, *Codul muncii comentat...op.cit,* p. 293
[2779] Dan Ţop, *Tratat...op .cit.,* p. 486.
[2780] A se vedea pentru o analiză detaliată a a acestor cauze: I.T.Ştefănescu, *Tratat...2017, op. cit.,* pp. 895-899; Alexandru Ţiclea, *Tratat...op.cit.,* p. 897-902.
[2781] Alexandru Ţiclea, *Tratat...op.cit.,* p.897-898
[2782] Dan Ţop, *Dreptul muncii - Dreptul securităţii sociale, op.cit,* p. 318

pregătire cerut pentru funcţia respectivă, că o anumită dispoziţie este greşită – sub aspect tehnic, economic, organizatoric etc. – şi, deci, neoportună, cei încadraţi au datoria să se opună la aducerea ei la îndeplinire şi, în orice caz, să preîntâmpine urmările ei păgubitoare, în asemenea situaţii-limită, care se precizează în concret, de la caz la caz, salariatul poate fi ţinut să răspundă material de consecinţele păgubitoare ale executării ordinului vădit nepotrivit în măsura în care nu a încercat să împiedice producerea acestor consecinţe.

Dacă ordinul este vădit ilegal, fie numai sub aspectul conţinutului său, fie, mai ales atunci când ordinul, ilegal în conţinut, este dat de un organ necompetent şi în altă formă decât cea prevăzută de lege, salariatul care l-a executat nu va putea fi apărat de răspundere. Chiar ordinul emis de organul competent şi în formele prescrise de lege trebuie considerat totuşi vădit ilegal sub aspectul conţinutului ori de câte ori apare inadmisibil ca cel căruia i-a fost adresat să nu fi observat ilegalitatea lui (de exemplu, persoana care execută dispoziţia de a falsifica un act, casierul care face un act de plată în executarea unui ordin verbal, gestionarul care se conformează ordinului de a scoate bunuri din magazie fără acte legale etc.)"[2783].

În acelaşi sens poate fi apreciată şi executarea a unei obligaţii contractuale care presupune, spre exemplu, aducerea la îndeplinire a unei clauze contractuale de care este ţinut angajatorul şi care se execută efectiv prin salariatul în cauză. Dar, şi în această situaţie, dacă acordul angajatorului la respectivul contract (civil, comercial) a avut un caracter vădit ilegal şi salariatul a cunoscut sau putea să cunoască acest lucru, cel în cauză (salariatul) va răspunde patrimonial. Trebuie precizat că salariatului nu îi revine obligaţia de a aprecia oportunitatea sau inoportunitatea unui ordin primit de la superiorii săi ierarhici. Prin urmare, dacă execută un astfel de ordin (inoportun) şi se produce un prejudiciu, nu va răspunde patrimonial (nefiind întrunită condiţia vinovăţiei sale). Fireşte, răspunderea patrimonială va fi a celui în cauză (care a dat ordinul inoportun).

În doctrină[2784] se face referire şi la „acordul angajatorului" se aseamănă cu ordinul de serviciu, constituind o cauză de exonerare în cazul când acesta, prin organele sale, autorizează un salariat să procedeze la acţiuni care au drept efect diminuarea patrimoniului unităţii (de exemplu, demolarea unor clădiri insalubre, sacrificarea unor animale bolnave etc.). Ca şi în cazul ordinului de serviciu, acordul unităţii exonerează de răspundere numai dacă nu este vădit ilegal. Spre deosebire de ordinul de serviciu, care poate emana de la oricare superior ierarhic, în cazul acordului angajatorului consimţământul poate fi dat numai de persoana care are calitatea de organ al persoanei juridice. De asemenea, acordul reprezintă o încuviinţare, pe când ordinul de serviciu obligă la executarea lui. în sfârşit, menţionăm că, practic, câmpul de aplicare a acestei cauze de exonerare este

[2783] Sanda Ghimpu, Ion Traian Ştefănescu, Şerban Beligrădeanu, Gheorghe Mohanu, *op. cit*, p.. 96-99.
[2784] Sanda Ghimpu, Alexandru Ţiclea, *op. cit.*, p.614 şi urm.

restrâns, deoarece măsurile necesare în activitatea angajatorului se iau de obicei prin ordinul de serviciu.

b) starea de necesitate; Nefiind reglementată[2785] de legislaţia muncii, urmează să se aibă în vedere art. 20 din Codul penal[2786], Deci, salariatul nu răspunde patrimonial în situaţia în care a săvârşit fapta pentru a salva de la un pericol iminent – şi care nu putea fi înlăturat altfel – viaţa, integritatea corporală sau sănătatea sa, a altuia sau un bun important al său ori al altuia, ori un interes public[2787].

„De vreme ce starea de necesitate exonerează de răspundere în forma cea mai gravă a acesteia, este incontestabil că ea îşi are aplicare şi în cadrul răspunderii patrimoniale. În starea de necesitate două interese legitime sunt în conflict şi unul dintre ele trebuie cu necesitate sacrificat. Salariatul prejudiciază angajatorul dar, acţionând sub imperiul unei constrângeri, el nu este în situaţia de a-şi alege liber o altă cale. Mai concret, condiţiile ce se cer întrunite pentru realizarea stării de necesitate sunt următoarele: periclitarea unor anumite valori sau interese; caracterul real şi actual sau iminent al pericolului; acesta să nu se datoreze însăşi faptei salariatului şi să nu poată fi înlăturat altfel decât prin fapta păgubitoare; prejudiciul să fie, în reprezentarea persoanei în cauză, mai puţin important decât cel a cărui evitare s-a urmărit. Dacă salariatul a putut, în mod verosimil, să creadă că prin fapta sa evită o vătămare mai gravă, el beneficiază de exonerare datorită stării de necesitate, chiar dacă în final s-ar stabili că prejudiciul cauzat prin intervenţia sa este mai mare decât cel a cărei evitare a urmărit-o"[2788].

Cu alte cuvinte, în situaţia în care salariatul care a săvârşit fapta şi-a dat seama că pricinuieşte urmări vădit mai grave decât cele care s-ar fi produs dacă pericolul nu era înlăturat, cauza de nerăspundere nu operează şi, în consecinţă, salariatul va răspunde patrimonial.

c) Forţa majoră şi cazul fortuit. Salariaţii nu răspund, potrivit prevederilor art. 254 alin. 2 din Codul muncii, pentru pagubele provocate din cauza unor împrejurări imprevizibile care se determină în raport cu pregătirea şi cunoştinţele profesionale specifice celui în cauză, potrivit funcţiei sale / postului său (cazul fortuit). Tot astfel, salariaţii nu răspund în ipoteza în care împrejurarea care a intervenit şi a determinat fapta păgubitoare era şi imposibil de înlăturat, avea caracter invincibil (forţa majoră). „Este unanim acceptat în doctrină şi în practica judecătorească că aceasta constă într-o împrejurare de fapt imprevizibilă şi de neînlăturat, care împiedică în mod obiectiv şi fără nici o culpă a debitorului executarea obligaţiei contractuale"[2789].

2785 Alexandru Ţiclea, *Codul muncii comentat..... 2014, op. cit.*, p. 293
2786 Codul penal în art. 20 alin. 2, prevede că este în stare de necesitate persoana care săvârşeşte fapta pentru a salva de la un pericol iminent şi care nu putea fi înlăturat altfel, viaţa, integritatea corporală sau sănătatea sa, a altuia sau un bun important al său, ori al altuia, sau un interes general.
2787 Dan Ţop, *Dreptul muncii - Dreptul securităţii sociale, op.cit*, p. 319
2788 Alexandru Ţiclea, *Tratat...op. cit.*, p. 899
2789 I.T Ştefănescu, Şerban Beligrădeanu, *Înţelesul şi sfera de aplicare a noţiunilor de forţă majoră şi caz fortuit în dreptul muncii,* Revista Dreptul nr. 6/2008, p. 15-54.

Practica judecătorească a decis că „în speţă, bunurile proprii ale intimatului-pârât şi laptop-ul au fost lăsate (depozitate) în camera de hotel şi asigurate prin închiderea uşii de la cameră cu cheia oferită de la recepţia hotelului. O asemenea măsură se înscrie printre cele ce se iau în mod firesc, normal, de către un proprietar atent cu bunurile sale. În acest context, nu se poate reproşa intimatului-pârât faptul că laptop-ul a fost sustras din camera de hotel de către persoane necunoscute care au pătruns în respectivul spaţiu prin folosirea de chei potrivite, aşa încât nu se poate vorbi în ce-l priveşte de încălcarea obligaţiei de a asigura paza bunului. O asemenea situaţie face parte din categoria celor desemnate de art. 254 alin. 2 C. muncii prin sintagma „cauze neprevăzute care nu puteau fi înlăturate", adică ceea ce potrivit doctrinei şi jurisprudenţei se subsumează noţiunii de „caz fortuit". Mai precis, este vorba despre fapta unei sau unor terţe persoane pentru care intimatul-pârât nu este ţinut a răspunde şi care se asimilează cazului fortuit"[2790].

Trebuie subliniat că imprevizibilitatea evenimentului este trăsătura distinctivă a cazului fortuit şi se determină ţinând seama de nivelul cunoştinţelor ce trebuiau însuşite de autor în raport cu funcţia îndeplinită. Pentru forţa majoră, caracteristica definitorie este invincibilitatea evenimentului, care, de asemenea trebuie apreciată în concret, adică în raport cu activităţile efective ale salariatului de a se opune acţiunii acestuia. Este necesar[2791] ca salariatul să nu fi contribuit, prin culpa lui, la producerea evenimentului.

d) Riscul normal al serviciului. În dreptul civil, teoria riscului are ca obiect să determine care anume din părţile unui contract sinalagmatic suportă pierderea rezultată prin neexecutarea obligaţiei, în ipoteza când neexecutarea este determinată de un caz de forţă majoră sau un caz fortuit, deci, de o împrejurare mai presus de voinţa debitorului[2792].

În doctrină s-a menţionat că „noţiunea de risc al serviciului – la care se referă expres art. 254 alin. 2 din Codul munci, are un sens diferit. Este vorba de efectele păgubitoare ale unor factori inerenţi procesului muncii, care, atunci când se înscriu în sfera normalului, transferă riscul, adică incidenţa acestor efecte, asupra patrimoniului angajatorului. Producerea riscului trebuie să se prezinte ca un fenomen „normal" în raport cu împrejurările concrete, fie datorită laturii intrinseci a unor anumite materiale supuse procesului muncii, fie datorită condiţiilor existente la anumite locuri de muncă. Riscul – ca element aleatoriu – poate fi implicat şi în anumite acţiuni cum ar fi: producerea şi comercializarea unor bunuri care au caracter de noutate, experimentarea, pentru prima dată, a unor procedee de fabricaţie etc. Reglementarea riscului normal al serviciului ca o

---

[2790] Curtea de Apel Bucureşti, secţia a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizi civilă nr. 1344 din 6 martie 2014, în Revista română de dreptul muncii nr. 8/2014, p. 133

[2791] Alexandru Ţiclea, *Tratat...op. cit.*, p.902

[2792] Dan Ţop, *Dreptul muncii - Dreptul securităţii sociale, op.cit*, p. 320

cauză de exonerare răspundere se adaugă deopotrivă principiului echităţii şi interesului de a nu frâna iniţiativele utile în procesul de producţie"[2793].

Codul muncii, spre deosebire de cel anterior[2794], deşi face referire, în cuprinsul art. 254 alin. 2, la riscul normal al serviciului drept cauză de nerăspundere patrimonială, nu defineşte această noţiune, în aceste condiţii, se impune o interpretare istorică, raţională şi sistematică a textelor legale referitoare la riscul normal al serviciului, care se poate realiza, aşa cum judicios s-a arătat în doctrină[2795], în următorii termeni:

- Riscul normal[2796] cuprinde pierderile inerente procesului de producţie ce se încadrează în limitele prevăzute de lege – dacă există astfel de norme legale, în acest context, în legătură cu perisabilităţile, s-ar putea susţine că actele normative ce le reglementează au caracter exclusiv fiscal (în contextul comercializării mărfurilor) şi, deci, nu ar avea incidenţă în domeniul reglementării raporturilor juridice de muncă. Reglementări privind riscul normat sunt cuprinse în: normele de perisabilitate care stabilesc, sub forma unor procente, pierderi materiale admisibile în operaţiunile de transport, manipulare, prelucrare, depozitare etc.[2797]; normele şi normativele de consum, prin care se determină consumurile specifice de materii prime, combustibil, energie etc. normele de uzură la mijloacele fixe, exprimate prin durata de serviciu normală a acestora; limitele maxime de pierderi tehnologice, adică limitele maxime de rebuturi sau produse declasate care sunt inerente tehnologiei utilizate. În legătură cu preisabilităţile există opinia că „actele normative care le reglementează au caracter exclusiv fiscal, în contextul comercializării mărfurilor, şi deci nu ar putea avea incidenţă în domeniul reglementării raporturilor juridice de muncă....însă produce efecte şi în ceea ce priveşte deducerea preisabilităţilor din cuantumul prejudiciului material produs de salariat"[2798]

[2793] Alexandru Ţiclea, *Tratat...op.cit.*, p.699

[2794] Conform art. 102 alin. 2 din Codului muncii anterior, salariaţii nu răspundeau patrimonial de pierderile inerente procesului de producţie şi care, datorită faptului că erau previzibile, se înscriau în sfera pierderilor fireşti, constituind pagube provocate de riscul normal al serviciului. Aceste pierderi şi scăzăminte se aprobă de către managerul, directorul sau administratorul coanei juridice, după caz, la nivelul cantităţilor efectiv constatate ca pierderi naturale cu ocazia plenarii mărfurilor transportate, a inventarierii sau predării gestiunii, până la limitele prevăzute.

[2795] I.T.Ştefănescu, *Tratat...2017, op. cit.*, p. 897.

[2796] Alexandru Ţiclea, *Tratat...op. cit.*, p.899

[2797] Prin Hotărârea Guvernului nr.831/2004 , publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 552 din 10 ianuarie 2004) s-au aprobat *Normele privind limitele legale de* perisabilitate la mărfuri în procesul de comercializare. Potrivit normelor citate, prin *perisabilităţi* se înţelege scăzămintele care se produc în timpul aportului, manipulării, depozitării şi desfacerii mărfurilor, determinate de procesele naturale cum sunt:uscare, evaporare, volatizare, pulverizare, hidroliză, răcire, îngheţare, topire, oxidare,aderare la pereţii vagoanelor sau vaselor în care sunt transportate, descompunere, scurgere, îmbibare, îngroşare, împrăştiere, fărâmiţare, spargere, inclusiv procese în fermentare sau alte procese Aceste pierderi şi scăzăminte se aprobă de către managerul, directorul sau administratorul persoanei juridice, după caz, la nivelul cantităţilor efectiv constatate ca pierderi naturale cu ocazia plenarii mărfurilor transportate, a inventarierii sau predării gestiunii,până la limitele prevăzute.

[2798] I.T.Ştefănescu, *Tratat...2017, op. cit.*, p. 897.

- Riscul nenormat[2799] intervine când pierderile sunt neînsemnate, acceptabile pentru activitatea desfăşurată, în cazul celor care execută o obligaţie de diligenţă (cum ar fi, spre exemplu, consilierii juridici), sau „în situaţia pierderilor care, deşi depăşesc limitele normale – stabilite în cadrul riscului normat – nu s-au produs totuşi din cauza vinovăţiei vreunei persoane. Nimic nu se opune – este chiar util – ca astfel de pierderi (riscul nenormat) să fie stabilite fie prin contractul colectiv de muncă, fie prin regulamentul intern, sau chiar prin contractul individual de muncă"[2800].

„Riscul nenormat îşi găseşte aplicare în mai multe situaţii. Astfel, în unele cazuri,deja pierderile nu au putut face obiectul normării, totuşi, ţinându-se seama, de la caz la caz de specificul activităţii respective (volumul foarte mare de operaţii, ritm accelerat, durata timpului peste cel normal, folosirea unor obiecte sau unelte uzate, învechite etc.), este posibil să se aprecieze că unele scăpări accidentale, care produc pagube de o pondere relativ neînsemnată în raport cu lucrările efectuate, nu sunt imputabile, deoarece operează cauza de exonerare a riscului normal al serviciului"[2801].

Riscul normal al serviciului – cauză de nerăspundere patrimonială – constituie, aşa cum s-a apreciat în doctrină[2802] una dintre constantele dreptului muncii, iar reglementarea înscrisă în art. 254 alin. 2 (ultima ipoteză) din Codul muncii este raţională.

Unele categorii de personal – de exemplu, jurisconsulţii şi medicii,. datorită specificului muncii loc, îşi asumă obligaţii de diligenţă[2803], nu de rezultat. „Faptul că munca desfăşurată de aceste categorii de personal nu a dus la rezultatul urmărit (vindecarea unui bolnav, câştigarea unui proces, etc) nu atrage prin sine însăşi răspunderea, ci este necesar să se facă dovada că cel în cauză a acţionat cu o gravă culpă profesională, cu totală ignorare sau nesocotire a normelor şi cunoştinţelor din profesia respectivă"[2804].

În doctrină[2805] s-a apreciat în mod justificat că luarea în consideraţie, în contextul răspunderii patrimoniale, a infirmităţii drept cauză de exonerare nu este posibilă, deoarece textele art. 253 şi 254 din Codul muncii se referă expres la normele şi principiile răspunderii civile contractuale, rezultând că sunt aplicabile cauzele de exonerare prevăzute de legislaţia civilă.

Sunt posibile inserarea în contractul individual de muncă, fiind în favoarea salariatului alte clauze de exonerare. S-a menţionat că „părţile contractului individual de muncă pot stabili drept clauză de nerăspundere ca angajatorul să

[2799] Alexandru Ţiclea, *Tratat...op. cit.*, p. 900
[2800] I.T.Ştefănescu, *Tratat...2014, op. cit.*, p. 835
[2801] Alexandru Ţiclea, *Tratat...op.cit.*, p. 900
[2802] I.T. Ştefănescu, *Tratat...2017, op. cit.*, p. 898.
[2803] Dan Ţop, *Tratat....op. cit.*, p. 490.
[2804] Alexandru Ţiclea, *Tratat...op.cit.*, p. 901
[2805] I.T. Ştefănescu, *Tratat... 2017, op. cit.*, p. 899.

renunţe la orice pretenţii patrimoniale şi nepatrimoniale izvorâte din răspunderea contrctuală a salariatului"[2806].

D. Modalităţi de recuperare a prejudiciului de către angajator. Principalele modalităţi de stabilire şi recuperare a prejudiciului produs angajatorului, atât în cazul răspunderii patrimoniale cât şi al obligaţiei de restituire sunt: învoiala părţilor şi acţiunea în justiţie[2807].

Faţă de dispoziţiile imperative ale Codului muncii, ar însemna că singura modalitate de se recupera prejudiciul produs angajatorului de către salariat ar fi numai pe cale judecătorească, prin admiterea (în tot sau în parte) a cererii de chemare în judecată, formulată de angajator la instanţa competentă să soluţioneze conflictul de drepturi[2808].

Cu toate acestea, nu este exclusă posibilitatea recuperării prejudiciului cu acordul salariatului[2809], angajamentul de plată, chiar dacă a fost abrogat implicit de textele de lege care reglementează instituţia răspunderii patrimoniale este o modalitate posibilă de acoperire a prejudiciului, însă trebuie acceptat implicit, fără o exprimare a vreunui consimţământ, de către angajator.

De altfel, s-a apreciat[2810] că „existenţa art. 169 alin. 2 din Codul muncii nu îngrădeşte dreptul salariatului să consimtă de bună voie la recuperarea daunelor cauzate de el, fără să aştepte pronunţarea unei hotărâri judecătoreşti".

Angajamentul este permis, de vreme ce nu este interzis, şi produce efecte depline în contra salariatului şi în beneficiul angajatorului de la data luării/dării sau de la o dată ulterioară, acceptată de angajator prin simplul fapt al neacţionării salariatului în judecată până la prima plată. Însă el nu este prin sine şi nici prin declaraţia legii, în condiţiile actualului Cod al Muncii, titlu executoriu.

Dacă, în principiu între părţile contractului individual de muncă se poate realiza un acord de voinţă, materializat într-o convenţie care să stabilească modalitatea de recuperare a prejudiciului suferit de una dintre ele, trebuie reţinut că angajamentul de plată nu este un act bilateral[2811], care să necesite consimţământul angajatorului, ci, un act unilateral prin care salariatul vinovat de producerea unui prejudiciu se obligă la repararea acestuia.

În acest fel se dă eficienţă textului art. 278 alin. 1 din Codul muncii, prin care se stabileşte că dispoziţiile legislaţiei civile (care permit plata de bună-voie) constituie dreptul comun. Pentru eliminarea de principiu a posibilităţii invocării unui viciu de consimţământ, actul se poate face în faţa unui consilier juridic, al

[2806] Alexandru Ţiclea, *Tratat...op.cit.*, p.902
[2807] Ibidem, p.912.
[2808] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic...* 2014, *op. cit.*, p. 844.
[2809] A. Ţiclea, *Soluţii şi propuneri privind interpretarea şi aplicarea unor dispoziţii ale Codului muncii, în „Revista română de dreptul muncii"*, nr. 2/2003, p. 15, I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic..., op, cit.*, p. 726.
[2810] M.M. Moceanu, *Noul cod al muncii. Răspunderea juridică*, în „Raporturi de muncă", nr. 4/2003, p. 40.
[2811] Valeriu Zanfir, *Codul muncii comentat*, Editura Tribuna Economică, 2004, p. 232.

unui avocat sau al unui notar, cu menţiunea ca în acest din urmă caz, prin excepţie, actul este şi titlu executoriu, cu investire în caz de neexecutare.

În măsura acceptării angajamentului de plată este de subliniat că angajatorul nu poate reţine din salariul celui obligat la plată nici o sumă, urmând ca acesta din urmă să efectueze plata distinct, în condiţiile, modalităţile şi la termenele prevăzute în angajament, întrucât acesta, în lipsa unui text legal expres, nu constituie titlu executoriu[2812].

În literatura juridică[2813] s-a apreciat că dacă angajamentul sau convenţia sunt perfectate în faţa unui notar public, actul capătă caracter de titlu executoriu, de la data exigibilităţii sumei datorate (data de la care suma sau – în cazul plăţii în rate – parte din ea se poate cere, conform angajamentului), dacă suma în cauză este certă şi lichidă, adică dacă este determinată/determinabilă şi poate fi cuantificată.

Părţile pot conveni şi termene de graţie, obligaţii de punere în întârziere sau alte elemente care să particularizeze actul, însă în nici un caz salariatului nu i se poate crea o situaţie mai grea decât cea care s-ar fi produs dacă ar fi fost acţionat în judecată, cu privire la cuantumul sumei datorate.

În toate cazurile, angajamentul de plată produce un efect în sarcina salariatului, acela că întrerupe prescripţia, moment de la care se socoteşte o nouă prescripţie, şi tot aşa cu fiecare nouă plată/tranşă. Mai există şi efectul începerii obligaţiei de plată a despăgubirii.

Angajatorul poate bloca intenţia salariatului la un angajament, dacă nu este de acord cu acest instrument, prin a îl acţiona în judecată (sau chiar, ca modalitate de fapt, prin neînregistrarea angajamentului de plată ca act primit).

De aceea s-a susţinut că preferabilă este – în măsura în care există voinţă în acest sens – varianta convenţiei de plată, care lasă şi angajatorului posibilitatea negocierii unor clauze privind recuperarea prejudiciului.

Stabilirea răspunderii patrimoniale prin asumarea unui angajament de plată scris din partea salariatului este deci posibilă întrucât o asemenea modalitate este prevăzută de textele legale care stabilesc răspunderea civilă a funcţionarilor publici[2814], a militarilor[2815] etc., iar dreptul civil, ca drept comun pentru dreptul muncii oferă, din plin, instrumente juridice pentru a suplini o asemenea lacună din instituţia răspunderii patrimoniale a salariatului.

S-a încercat să se acrediteze ideea că art. 169 alin. 2 din Codul muncii este neconstituţional, venind în contradicţie cu dispoziţiile art. 4 alin. 2 şi cu cele ale art. 16 alin. 1 din Constituţie, republicată, deoarece permit recuperarea daunelor cauzate angajatorului numai pe baza hotărârii judecătoreşti definitive şi irevocabile, pe când salariatul îşi poate recupera creanţele pe baza hotărârii judecătoreşti definitive, instituind astfel o discriminare nejustificată.

[2812] I.T. Ştefănescu, *Tratat toretic...*2014, *op. cit.*, p. 846.
[2813] Valeriu Zanfir, *Studiu de caz – executare silită*, articol - 25.04.2005 - avocat net.ro.
[2814] Art. 77-78 din Legea nr. 188/1999 – Statutul funcţionarilor publici.
[2815] Art. 24 şi urm. din Legea nr. 128/1998 privind răspunderea materială a militarilor.

Curtea Constituţională s-a pronunţat asupra constituţionalităţii acestor dispoziţii în cadrul controlului prealabil[2816], statuând că ipoteza reglementată de textul de lege criticat se referă la situaţiile în care salariatul nu-şi acoperă de bunăvoie dauna cauzată angajatorului, deoarece „interdicţia reţinerii din salariu cu titlu de daune, fără ca datoria să fie scadentă, lichidă şi exigibilă, constatată ca atare printr-o hotărâre judecătorească definitivă şi irevocabilă, prevăzută de art. 164 alin. (2) din Codul muncii, este menită să elimine arbitrariul din reglementările anterioare, când conducerea unităţii stabilea existenţa pagubei, întinderea acesteia, lua măsuri de recuperare prin dispoziţie de imputare şi proceda de îndată la reţinerea din drepturile salariale, urmând ca salariatul să se adreseze organelor de jurisdicţie pentru apărarea intereselor sale legitime. În condiţiile statului de drept, valoare consacrată prin art. 1 alin. (3) din Constituţie, răspunderea patrimonială pentru daune se impune să se stabilească de către instanţele de judecată, care, potrivit art. 123 alin. (1) din Constituţie, înfăptuiesc justiţia în numele legii. Acelaşi principiu constituţional mai impune ca orice executare silită să aibă la bază un titlu executoriu valabil. Aceasta însă nu lezează libertatea contractuală, deoarece părţile contractante pot conveni de comun acord asupra modalităţilor de executare sau de stingere a obligaţiilor lor reciproce. De asemenea, nu este îngrădit nici dreptul salariatului să consimtă de bunăvoie la recuperarea eventualelor daune cauzate de el, fără să aştepte pronunţarea unei hotărâri judecătoreşti. Ipoteza reglementată de alin. 2 al dispoziţiei legale criticate se referă doar la situaţiile în care salariatul nu acoperă de bunăvoie dauna cauzată angajatorului".

De asemenea, Curtea Constituţională[2817] a stabilit că „dispoziţiile art. 273-275 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii reglementează procedura de recuperare a daunelor de la salariat. În cazul în care între salariat şi angajator nu există un acord cu privire la restituirea sumelor nedatorate, obligaţia de restituire nu va putea fi stabilită decât pe cale judecătorească, la instanţa competentă să soluţioneze conflictul de drepturi respectiv, potrivit dispoziţiilor art. 281 şi următoarele din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii".

În condiţiile statului de drept se impune ca orice executare silită să aibă la bază un titlu executoriu valabil, iar răspunderea patrimonială pentru daune să se stabilească de către instanţele de judecată, care, potrivit art. 124 alin. 1 din Constituţie, republicată, înfăptuiesc justiţia în numele legii.

Deci, şi în situaţia în care prejudiciul este consecinţa faptei ilicite a mai multor salariaţi, distinct, dar şi împreună pot fi de acord să acopere paguba prin înţelegere cu angajatorul, prevederile art. 254, derogând[2818] de la prevederile art. 169 alin. 2 din Codul muncii potrivit cărora „Reţinerile cu titlu de daune cauzate angajatorului nu

[2816] Decizia nr. 24 din 22 ianuarie 2003, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 72 din 5 februarie 2003.

[2817] Decizia nr.122 din 16 februarie 2012, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 294 din 4 mai 2012.

[2818] Alexandru Ticlea, *Codul muncii comentat*, ediţia a II-a, op.cit., p. 281.

pot fi efectuate decât dacă datoria salariatului este scadentă, lichidă şi exigibilă şi a fost constatată ca atare printr-o hotărâre judecătorească definitivă şi irevocabilă".

De asemenea, s-a observă că dispoziţia legală criticată se înscrie în cadrul măsurilor de protecţie a salariatului în raporturile sale cu angajatorul, ceea ce nu poate avea semnificaţia unei discriminări, cele două părţi aflându-se în situaţii diferite care justifică aplicarea unui tratament juridic diferit.

În cazul în care părţile nu se înţeleg, salariatul nu recunoaşte producerea pagubei ori nu este de acord cu cuantumul acesteia, ori încălcând angajamentul de plată asumat, refuză despăgubirea, singura cale aflată la îndemâna angajatorului păgubit este acea de a sesiza instanţa competentă, cu o acţiune în realizarea dreptului[2819] prin care se tinde la obligarea salariatului la repararea prejudiciului.

Faţă de împrejurare că potrivit art. 268 alin. 1 lit. c din Codul muncii angajatorul poate introduce acţiune pentru stabilirea răspunderii patrimoniale a salariatului în termen de 3 ani de la data naşterii dreptului la acţiune, de ci când a cunoscut sau trebuia să cunoască atât paguba cât şi pe cel răspunzător de producerea ei, iar potrivit art. 211 lit. c din legea 62/2011 acest termen curge de la data producerii pagubei, se consideră că acesta este momentul care marchează începutul prescripţiei extinctive pentru angajator, dat fiind caracterul special şi ulterior[2820] al Legii dialogului social.

Prin Legea nr. 40/2011 se adaugă încă o posibilitate[2821] de recuperare a prejudiciului prin învoiala părţilor expres prevăzută de Codul muncii, art. 254 alin. 3 arătând că „în situaţia în care angajatorul constată că salariatul său a provocat o pagubă din vina şi în legătură cu munca sa, va putea solicita salariatului, printr-o notă de constatare şi evaluare a pagubei, recuperarea contravalorii acesteia, prin acordul părţilor, într-un termen care nu va putea fi mai mic de 30 de zile de la data comunicării".

Iniţiativa rezolvării pe cale amiabilă prin prezentarea notei de constatare şi evaluare a pagubei salariatului, ca şi în cazul angajamentului de plată, revine tot angajatorului posibilitatea realizării acordului între angajator şi salariat cu privire la cuantumul prejudiciului şi termenul de plată a acestuia. Utilizarea notei de constatare, constituie[2822] o facultate reglementată de lege care poate fi uzitată de angajator.

În practica judecătorească s-a decis că „nota de constatare nu reprezintă un înscris de punere în întârziere în înţelesul art. 1522 C. civ"[2823], astfel că nu poate justifica obligarea debitoarei la plata de dobânzi anterior datei la care a fost pusă în întârziere potrivit dispoziţiilor legale.

2819 Alexandru Ţiclea, *Tratat... op.cit.*, p.914

2820 Răzvan Gabriel Cristecu, Cristina Cristescu, *op.cit.*, p. 366.

2821 Dan Ţop, *Dreptul muncii - Dreptul securităţii sociale, op.cit*, p. 325

2822 Monica Gheorghe, *Noutăţi privind răspunderea patrimonială a salariaţilor*, în Revista română de dreptul munciii nr.1/2012, p. 45-53.

2823 Curtea Apel Bucureşti, secţia a VII-a pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia civilă nr. 4031 din 6 septembrie 2016, în Revista română de dreptul muncii, nr. 4/2017, p. 125

În doctrină s-a arătat că „deşi textul nu se referă şi la obligaţia de restituire, procedura instituită de art. 254 priveşte şi această obligaţie"[2824]

În lipsa acestui acord însă, ca şi până în prezent, angajatorul nu are deschisă decât calea unei acţiuni în justiţie pentru recuperarea prin reţineri salariale a prejudiciului cauzat de salariat. Refuzul salariatului nu poate atrage consecinţe de natură disciplinară sau în planul stabilităţii raportului de muncă.[2825] Se recunoaşte astfel, posibilitatea recuperării pagubelor prin acordul părţilor, pe cale amiabilă, contractuală[2826], susţinându-se chiar că angajamentul de plată ca act juridic unilateral nu mai reprezintă o alternativă de plată viabilă[2827]. Recuperarea prejudiciilor cauzate de acelaşi salariat, prin fapte distincte sau identice, se poate face[2828] printr-o singură notă de constatatre

Precizarea din art. 254 alin. 4 potrivit căreia contravaloarea pagubei recuperate prin acordul părţilor nu poate fi mai mare decât echivalentul a 5 salarii minime brute pe economie, care practic plafonează cuantumul prejudiciului ce se poate recupera prin acordul părţilor nu face decât să ţărmurească posibilitatea de angajament de plată, care nu s-ar putea întinde dincolo de această sumă[2829].

Legiuitorul a stabilit o restrângere[2830] a acordului intervenit între părţi, numai dacă valoarea prejudiciului este mai mică de 5 salarii minime brute, în cazul în care prejudicial ar fi mai mare decât acest plafon, este competentă exclusive instanţa de judecată, deşi în doctrină[2831] se admite porsibilitatea acoperirii prejudiciului, indiferent de cuantum, prin acordul părţilor, „limitarea existentă în prezent este una nejustificată, iar legiuitorul ar trebui să permită încheierea unui angajament de plată, prin care salariatul recunoaşte paguba produsă angajatorului său şi se obligă să achite suma pe care o datorează angajatorului"[2832].

S-a considerat[2833] şi că o asemenea limitare este nejustificată, întrucât părţile ar trebui să aibă posibilitatea recuperării pagubei prin acordul lor, indiferent de valoarea acesteia, dar s-a subliniat şi că părţile raportului de muncă un ar putea conveni pe cale amiabilă ca repararea pagubei să depăşească pragul legal maxim, o asemenea convenţie fiind lovită de nulitate datorită încălcării dispoziţiilor art. 38 din Codul muncii.

2824 Alexandru Ţiclea, *Tratat...op.cit.*, p.912

2825 Răzvan Gabriel Cristecu, Cristina Cristescu, *op.cit.*, p. 366.

2826 Ş. Beligrădeanu, *Pricipalele aspecte teoretice şi practice rezultate din cupriunsul Legii nr. 40/2011 pentru modificarea şi completarea Codului muncii (II)*, în Revista română de dreptul muncii, nr. 3/2011, p. 37-44.

2827 Răzvan Gabriel Cristecu, Cristina Cristescu, *op.cit.*, p. 366

2828 Monica Gheorghe, art., cit., supra

2829 Dan Ţop, *Codul muncii modificat şi completat prin Legea nr. 40/2011...*, *op. cit.* , p. 153.

2830 Monica Gheorghe., *art., cit., supra*

2831 I.T Ştefănescu, *Repere concrete rezultate din recenta modificare şi completare a Codului muncii*, în Revista română de jurisprudenţă, nr.2/2011, p. 25.

2832 Monica Gheorghe, *Propuneri de flexibilizare...art.cit*, p. 30

2833 Alexandru Ticlea, *Codul muncii comentat*, ediţia a II-a, op.cit., p. 280.

S-a menţionat că *de lege ferenda* se impune eliminarea notei de evaluare şi constatare reglementată de art. 254 alin. 3 şi 4 diun Codul muncii, care este o soluţie nedesăvârşită[2834].

S-a mai spus şi că „nu există nici un obstacol legal ca prin învoiala părţilor, angajament de plată, salariatul să se oblige, der bună voie, să plătească el direct din salariul primit sumele pentru acoperirea integrală a pagubei"[2835],

În lipsa învoielii părţilor sau a angajamentului de plată sau se refuză[2836] plata despăgubirii de către salariat „singura cale este acţiunea în justiţie ... o acţiune în realizarea dreptului, deoarece angajatorul urmăreşte repararea prejudiciului"[2837] sau, adăugăm noi, a restului de prejudiciu nerecuperat.

Termenul de prescripţie este de 3 ani şi curge, potrivit art. 211 din Legea nr. 62/3011, de data producerii prejudiciului, dispoziţie ce are îmtfietate faţă de art. 268 alin. 1 lit.c din Codul muncii,. Prin stabilirea acestui moment de început al curgerii prescripţiei s-a creat[2838] şi un regim juridic unitar între salariaţt şi funcţionarii publici.

Apreciem că transmiterea notei de constatare de către angajator salariatului considerat vinovat are efectul unei puneri în întârziere a acestuia, la fel ca în cazul introducerii unei cereri de chemare în judecată, însă ea un constituie o procedură obligatorie prealabilă sesizării instanţei de judecată.

Suma stabilită pentru acoperirea daunelor se reţine, potrivit art. 257 alin. 1 din Codul muncii, în rate lunare din drepturile salariale care se cuvin persoanei în cauză din partea angajatorului la care este încadrată în muncă.

Spre deosebire de situaţia debitorilor din dreptul comun, salariaţii care răspund patrimonial potrivit Codului muncii, beneficiază[2839] de măsuri de protecţie speciale.

Nota de constatare nu are prin ea însaşi caracter executoriu, şi nici acordul părţilor nu constituie[2840] titlu executoriu în sensul prevederilor Codului de procedură civilă.

Ratele nu pot fi (art. 257 alin. 2) mai mari de o treime din salariul lunar net, fără a putea depăşi împreună cu celelalte reţineri pe care le-ar avea cel în cauză jumătate din salariul respectiv. Aceste dispoziţii constituie norme speciale ale procedurii de executare, excluzând posibilitatea urmăririi pe calea executării silite şi a altor elemente de patrimoniu aparţinând salariatului debitor, timp de 3 ani.

S-a menţionat că „angajatorul este în mod vădit şi injust defavorizat de alţi creditori, chiar ulteriori ai salariatului...ar fi util să se reglermenteze expres că normele limitative privind reţinerile din salariu nu sunt aplicabile, în condiţiile în care, asupra salariatului, un alt creditor a început executarea silită"[2841].

2834 Dragoş Brezeanu, *op.cit.*, p. 527
2835 Alexandru Ţiclea, *Tratat...op.cit.*, p. 914
2836 Dan Ţop, *Dreptul muncii - Dreptul securităţii sociale, op.cit*, p. 326
2837 Alexandru Ţiclea, *Tratat...op.cit.*, p. 914
2838 Monica Gheorghe, *art., cit.*, supra
2839 Răzvan Gabriel Cristecu, Cristina Cristescu, *op.cit.*, p. 364.
2840 Monica Gheorghe, *art., cit., supra*
2841 Septimiu Panainte, *Dreptul individual al muncii, op.cit*, p.288

În cazul în care contractul individual de muncă încetează înainte ca salariatul să îl fi despăgubit pe angajator şi cel în cauză se încadrează la un alt angajator ori devine funcţionar public, reţinerile din salariu se fac, conform art. 258 alin. 1, de către noul angajator sau noua instituţie ori autoritate publică, după caz, pe baza titlului executoriu transmis în acest scop de către angajatorul păgubit.

Dacă persoana în cauză nu s-a încadrat în muncă la un alt angajator, în temeiul unui contract individual de muncă ori ca funcţionar public, acoperirea daunei se va face, precizează art. 258 alin. 2, prin urmărirea bunurilor sale, în condiţiile Codului de procedură civilă.

În cazul în care acoperirea prejudiciului prin reţineri lunare din salariu nu se poate face într-un termen de maximum 3 ani de la data la care s-a efectuat prima rată de reţineri, angajatorul, corespunzător art. 259 din Codul muncii se poate adresa executorului judecătoresc în condiţiile Codului de procedură civilă.

Aşa cum s-a subliniat în doctrină[2842], dacă reţinerile salariale reprezintă regula pentru a acoperi pagubele cauzate angajatorului de către lucrători, urmărirea silită a bunurilor reprezintă excepţia, recurgerea la urmărirea silită prin executorul judecătoresc poate avea loc numai după împlinirea termenului de 3 ani, iar nu dintr-un început chiar dacă, procedându-se la un calcul matematic elementar, ar rezulta că nu apare posibilă recuperarea integrală a creanţei înăuntrul termenului respectiv...Aceste concluzii par juste din perspectiva protecţiei acordate salariaţilor, angajatorii fiind dezavantajaţi, asupra lor planând pericolul imposibilităţii recuperării pagubei suferite după un timp îndelungat."

Practica judecătorească a interpretat natura juridică a termenului de 3 ani ca fiind un termen legal de graţie în favoarea salariatului debitor.

Urmărirea silită, potrivit dreptului comun, în conformitate cu dispoziţiile Codului de procedură civilă este admisibilă, cu titlu de excepţie în două situaţii[2843]: dacă salariatul nu mai este încadrat la alt angajator sau la o autoritate sau instituţie publică ca funcţionar public şi în cazul în care acoperirea prejudiciului, prin reţineri lunare din salariu, nu se poate face într-un termen de maxim 3 ani de la data la care s-a efectuat prima rată de reţineri,[2844] angajatorul se poate adresa executorului judecătoresc în condiţiile Codului de procedură civilă, şi doar dacă la momentul respectiv prejudiciul în cauză nu a fost acoperit integral[2845].

S-a spus că dacă „reţinerile din drepturile salariale reprezintă regula, urmărirea silită a bunurilor reprezintă excepţia"[2846].

[2842] Alexandru Ţiclea, *Răspunderea pentru daune în raporturile de muncă. Teorie şi jurisprudenţă*, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2014, p. 444 - 445

[2843] I.T.Ştefănescu, *Tratat...2014, op. cit.*, p.848

[2844] D. Crumpănă, *Aspecte privind modalitatea de stabilire şiu recuperarea daunei cauzate de salariat a angajatorului său*, în Revista română de dreptul munci, nr. 3/2005, p. 104-108.

[2845] I. Roşu, *Noul Cod al muncii – trecerea de la răspunderea materială la răspunderea civilă contractuală specifică dreptului muncii*, în „Revista română de dreptul muncii", nr. 2/2003, p. 47.

[2846] Alexandru Ţiclea, *Tratat...op.cit.*, p.920

În toate cazurile, dificultăţile reparării prejudiciului vor fi sensibile[2847] pentru angajatori care nu mai au la îndemână mijloace proprii (decizie de imputare) de recuperare a pagubei, fiind obligaţi să se adreseze instanţei de judecată pentru a obţine un titlu executoriu.

S-a afirmat[2848] că s-ar impune reglementarea unei proceduri de constatare şi evaluare a prejudiciului, cel puţin în forma în care au fost reglementate prin proceduri similare pentru angajarea răspunderii disciplinare sau pentru evaluarea profesională, cum ar şi alcătuirea unei comisii investite cu constatarea şi evaluarea prejudiciului produs de salariat.

Aceasta ar putea fi comisia de disciplină existentă la nivel de angajator la care să se ataşeze încă un membru, în funcţie de specificul activităţii şi de natura pagubei produse, urmând ca din aceasta să facă parte, cu vot consultativ, şi un reprezentant al sindicatului.

Anumite acte normative prevăd proceduri speciale[2849] de stabilire şi recuperare a prejudiciului, diferite faţă de cea reglementată de Codul muncii, cum ar fi Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 121/1998, privind răspunderea materială a militarilor[2850] sau Ordonanţa de Urgenţă nr. 59/2000 privind Statutul personalului silvic[2851], Legea educaţiei naţionale nr. 1/2011.

4. Obligaţia de restituire a salariatului

Salariatul care a încasat de la angajator o sumă nedatorată este obligat, prevede art. 256 alin. 1, să o restituie. Dacă salariatul a primit bunuri care nu i se cuveneau şi care nu mai pot fi restituite în natură sau dacă acestuia i s-au prestat servicii la care nu era îndreptăţit, este obligat (art. 256 alin. 2), să suporte contravaloarea lor. Contravaloarea bunurilor sau serviciilor în cauză se stabileşte potrivit valorii acestora de la data plăţii, pentru a nu li se crea nici un fel de prejudiciu angajatorilor[2852].

O dispoziţie asemănătoare se regăseşte şi în art. 20 din Ordonanţa Guvernului 121/1998 privind răspunderea materială a militarilor[2853].

Obligaţia de restituire a unei sume necuvenite încasate de la angajator de către salariat, nu constituia o formă a răspunderii materiale, şi se poate spune că nu constituie nici o formă a răspunderii patrimoniale...procedura de reîntregirea a patrimoniului angajatorului este aceeaşi[2854].

[2847] Nicolae Voiculescu, *Dreptul muncii....2007*, op.cit., p. 234.
[2848] Elena Diana Cârje-Crumpănă, *Modalităţi de constare a pagubei cauzate de salariat angajatorului său*, în Revista română de dreptul muncii, nr. 2/2007, p. 105-114.
[2849] Alexandru Ţiclea, *Tratat...op.cit.*, p. 916.
[2850] A se vedea infra pct. 44.
[2851] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr 238 din 30 mai 2000, cu modificările ulterioare.
[2852] Nicolae Voiculescu, *Dreptul muncii....2007, op.cit.*, p. 234.
[2853] Dan Ţop, *Tratat...op.cit.*, p. 498
[2854] Alexandru Ţiclea, *Tratat...op. cit.*, p. 883

Această obligaţie apare ca o instituţie distinctă de răspunderea patrimonială[2855], având la bază nu o faptă săvârşită cu vinovăţie, ci plata lucrului nedatorat[2856], instituţie juridică care corespunde mai bine situaţiilor avute în vedere de art. 256 din Codul muncii, decât îmbogăţirea fără justă cauză[2857].

Salariaţii în cauză nu sunt culpabili, vinovăţia aparţine altei persoane, respectiv angajatorului, care a dispus nelegal efectuarea plăţilor, predarea bunurilor ori pretarea serviciilor a căror contravaloare, potrivit dispoziţiilor art. 256 din Codul muncii se impune a fi restituite.

Se poate observa că dispoziţiile art. 256 din Codul muncii nu precizează că şi obligaţia de restituire a salariatului se bazează pe normele şi principiile dreptului civil, însă este evident că această soluţie se impune cu certitudine[2858].

Curtea Constituţională[2859] constată că răspunderea civilă contractuală a salariaţilor există numai pentru pagubele produse angajatorului din vina şi în legătură cu munca lor, iar obligaţia de restituire priveşte foloasele materiale primite necuvenit în cadrul executării contractului individual de muncă.

Tot Curtea Constituţională[2860], a reţinut că „textul de lege criticat nu dă o definiţie exactă a noţiunii de «sumă nedatorată» şi nici nu detaliază condiţiile în care se naşte obligaţia de restituire. El vine să acopere însă, prin excluderea tuturor celorlalte situaţii prevăzute de lege care antrenează răspunderea patrimonială a salariatului, cazurile când, fără a fi reţinută vinovaţia acestuia, este obligat la restituirea unor sume încasate de la angajator, întrucât acestea nu i se cuveneau, neexistand o justă cauză".

Obligaţia de restituire poate interveni în trei cazuri (ipoteze)[2861]: când salariatul a încasat sume nedatorate; când a primit bunuri ce nu i se cuveneau şi care nu mai pot fi restituite în natură (de exemplu echipament de lucru); când salariatului i s-a prestat servicii la care nu era îndreptăţit (i s-au acoperit cheltuielile de transport sau de întreţinere a locuinţei de serviciu).

În doctrină s-a menţionat că „o situaţie specială este accea a intervenţiei stării de necesitate, conform art. 1361 Cod civil, salariatul aflat în stare de necesitate este obligat să repare prejudiciul cauzat potrivit regulilor aplicabile îmbogăţirii fără justă cauză"[2862]

Cel vinovat de plata nedatorată, predarea bunurilor fără drept, sau prestarea necuvenită a serviciilor are o răspunderea subsidiară, fiind obligat la plata acestora numai în măsura în care aceasta nu poate fi recuperată de la salariatul beneficiar.

2855 I.T.Ştefănescu, *Tratat... 2017, op. cit.*, p.906
2856 Luminiţa Dima, *op.cit.*, p.275
2857 Alex. Ţiclea, *Tratat...op. cit.*, p. 884.
2858 I.T.Ştefănescu, *Tratat...2014,op. cit.*, p. 842..
2859 Decizia nr. 650 din 29 noiembrie 2005, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I nr. 1175 din 27 decembrie 2005.
2860 Decizia nr. 274 din 24 februarie 2011, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 355 din 23 mai 2011.
2861 Alexandru Ţiclea, *Tratat...op. cit.*, p.885.
2862 I.T.Ştefănescu, *Tratat...2017,op. cit.*, p. 906.

S-a menţionat că „tot astfel, urmează a fi restituite cheltuielile ocazionate de formarea profesională atunci când salaraiatul nu respectă actul adiţional de a lucra perioada stabilită cu angajatorul".[2863]

S-a menţionat că „dacă nu există nici o legătură cu munca, atunci nu se mai pune problema regulilor stipulate în Codul muncii, iar obligaţia de restituire va fi guvernată de regulile dreptului comun"[2864].

În practica judiciară[2865] s-a stabilit că obligaţia de restituire operează numai dacă predarea bunurilor sau prestarea serviciilor a fost în legătură cu munca salariatului, în caz contrar recuperarea prejudiciului se va face pe calea unei acţiuni de drept comun, nemai fiind vorba de o răspundere patrimonială în sensul dreptului muncii[2866].

Salariatul de bună-credinţă răspunde numai în limita beneficiului efectiv realizat, pe când salariatul de rea-credinţă, care a avut cunoştinţă că sumele de bani, bunurile sau serviciile nu i se cuveneau, răspunde pentru prejudiciul direct şi indirect suferit de angajator[2867].

Aşa cum s-a precizat în doctrină „întinderea obligaţiei de restituire nu se raportează însă la art.1640-1643 cod civil, ci contravaloarea bunurilor sau serviciilor necuvenite se stabileşte potrivit valorii acestora la data plăţii".[2868]

Angajatorul care a plătit despăgubirea îşi va recupera, se precizează în art. 251 alin. 3 din Codul muncii, suma aferentă de la salariatul vinovat de producerea pagubei, în condiţiile art. 254 şi următoarele. Mijlocul procedural este acţiunea în regres, care reprezaintă o aplicare[2869] în sfera raporturilor de muncă a regresului comitentului din dreptul comun.

5. Răspunderea patrimonială a angajatorului

Egalitatea părţilor în contractul individual de muncă, implică reglementarea legală şi a răspunderii patrimoniale a angajatorului faţă de salariaţii săi.

Angajatorul este obligat, conform art. 253 alin. 1 din Codul muncii, în temeiul normelor şi principiilor răspunderii civile contractuale, să îl despăgubească pe salariat în situaţia în care acesta a suferit un prejudiciu material sau moral din culpa angajatorului în timpul îndeplinirii obligaţiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul.

Fiind în prezenţa unei răspunderi contractuale subiective de drept al muncii[2870], această răspundere a angajatorului poate interveni, în afară de îndeplinirea condiţiilor generale ale răspunderii juridice în materie contractuală, când, prejudiciul produs salariatului s-a produs în timpul îndeplinirii de către acesta a obligaţilor de serviciu sau în legătură cu serviciul.

2863 Alexandru Ţiclea, *Tratat...op.cit.*, p.885
2864 Septimiu Panainte, *Dreptul individual al muncii, op.cit*, p.281
2865 Tribunalul judeţean Maramureş, dec.civ. nr. 992/1992, în Dreptul, nr. 10-11/1993, p. 110.
2866 Alexandru Ţiclea, *Tratat...op. cit.*, p. 886
2867 Răzvan Gabriel Cristecu, Cristina Cristescu, *op. cit.*, p. 362.
2868 Felicia Roşioru, *op.cit*, p. 560
2869 Monica Gheroghe, *Dreptul individual al muncii, op.cit*, p. 445
2870 Dan Ţop, *Tratat....op. cit.*, p.476.

Salariatul păgubit nu se poate adresa cu o cerere de stabilire a despăgubirilor direct împotriva persoanei vinovate de producerea pagubei, ci numai împotriva angajatorului, care la rândul său, dacă a plătit despăgubirile, putea recupera aceste sume de la salariatul vinovat de producerea pagubei, în condiţiile art. 253 şi următoarele din Codul muncii, printro acţiune în regres[2871]

În ipoteza răspunderii angajatorului faţă de salariaţii săi, dezdăunarea cuprinde, dacă este cazul, nu numai paguba efectivă ci şi beneficiul nerealizat.

Atât timp cât natura juridică a răspunderii patrimoniale, reglementată de Codul muncii, este o varietate a răspunderii civile contractuale, cu anumite particularităţi imprimate de caracterul raporturilor de muncă, o asemenea răspundere are ca obiect nu numai repararea pagubelor materiale, dar este evident că pot fi acordate şi daune morale.

S-a decis că „o astfel de conduită, constând în interzicerea accesului la locul de muncă este contrară principiului bunei-credinţe care trebuie să guverneze raporturile juridice dintre părţi, creând un prejudiciu moral evident salariatei care, deşi a continuat să fie plătită, nemaifiind primită la muncă, a resimţit această atitudine ca pe o sancţiune ce îi era adresată fără a subzista un temei legal adecvat"[2872].

În cazul în care se admite repararea daunelor morale prin despăgubiri băneşti se ridica problema dificilă a modului şi a criteriilor de apreciere a prejudiciilor morale cât şi a criteriilor de stabilire a indemnizaţiilor destinate reparării acestora. Identificarea unor criterii ştiinţifice, exacte, pentru evaluarea cuantumului indemnizaţiilor destinate reparării prejudiciilor morale nu este posibilă întrucât este o incompatibilitate intre caracterul moral (nepatrimonial) al daunelor şi caracterul bănesc (patrimonial) al despăgubirii (indemnizaţiei). De aceea, nici legiuitorul, nici practica judecătorească nu stabileşte vreun criteriu după care trebuie stabilită indemnizaţia în cazul acordării daunelor morale.

S-a arătat că „potrivit jurisprudenţei în materia prejudicilor nepatrimnoniale cauztae ca urmare a atingerilor aduse imaginii sau onoarei salariaţilor, acordarea de daune morale este condiţionată de producerea unui minim de probe şi indicii din care să rezulte atât existenţa prejudiciului moral cât şi întinderea acestuia"[2873]

Indemnizaţia acordată pentru repararea prejudiciului moral trebuie să reprezinte, în realitate, o reparare a acestuia, în sensul unei compensaţii sau satisfacţii compensatorii. Stabilirea cuantumului despăgubirii pentru repararea daunelor morale include, fireşte, o doza mai mică sau mai mare de arbitrar. Totuşi, despăgubirea trebuie raportată la prejudiciul moral suferit, la gravitatea, importanţa şi consecinţele acesteia pentru persoana vătămata. Aprecierea prejudiciului se realizează sub aspectul efectelor negative suferite de persoana vătămata pe plan fizic şi psihic[2874].

[2871] Alexandru Ţiclea, *Tratat...op. cit.*, p.889
[2872] Curtea de Apel Bucureşti, secţia a VII-a pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia civilă nr. 3752 din 20 iunie 2017, în Revista română de dreptul muncii, nr. 5/2017, p. 142
[2873] Felicia Roşioru, *op.cit*, p. 555
[2874] Ilie Urs, *Criterii de apreciere a prejudiciilor morale şi a despăgubirilor băneşti pentru repararea daunelor morale*, în Dreptul, nr. 4/1998, p.29.

Aprecierea prejudiciului moral nu se rezumă la determinarea „preţului"[2875] suferinţei fizice şi psihice care sunt inestimabile, ci înseamnă aprecierea multilaterală a tuturor consecinţelor negative ale prejudiciului şi a implicaţiei acestuia pe toate planurile vieţii sociale ale persoanei vătămate. Trebuie să se aprecieze ce a pierdut persoana vătămată pe plan fizic, psihic, social, profesional şi familial din ceea ce ar însemna o viata normală, linistită şi fericită pentru aceasta în momentul respectiv, dar şi în viitor în societatea respectivă. Se face, deci, o apreciere a prejudiciului moral şi apoi, în raport cu acesta, se stabileşte indemnizaţia.

Având în vedere argumentele literaturii juridice şi ale practicii judiciare române şi străine, gravitatea prejudiciului constituie un criteriu de stabilire a cuantumului despăgubirii destinate reparării prejudiciilor morale.

Pe lângă gravitatea prejudiciului moral, pentru stabilirea indemnizaţiei destinate reparării daunelor morale, trebuie să apelam la un al doilea criteriu orientativ şi anume la criteriul echităţii. De aceea este în afară de discuţie că dacă gravitatea prejudiciului moral este mare şi indemnizaţia ce trebuie acordată trebuie să fie substanţiala. Indemnizaţia trebuie să fie justă, raţională, echitabilă, adică în aşa fel stabilită încât să asigure efectiv o compensaţie suficientă, dar nu exagerată, a prejudiciului moral suferit.

Situaţii frecvente când intervine o asemenea răspundere patrimonială a angajatorului sunt următoarele: în situaţia anulării desfacerii contractului de muncă şi, în consecinţă, a reintegrării în muncă; în cazul constatării nevinovăţiei penale a salariatului suspendat din funcţie de angajator; în situaţia concediului de odihnă neefectuat până la sfârşitul anului calendaristic şi sunt întrunite condiţiile legale de compensare în bani; în cazul sustragerii echipamentului de protecţie sau de lucru, datorită neluării măsurilor de pază; în cazul neplăţii unor drepturi băneşti datorate salariatului, acoperirea prejudiciilor cauzate victimelor accidentelor de muncă sau îmbolnăvirilor profesionale[2876], etc.

În cazul în care angajatorul refuză să îl despăgubească pe salariat, acesta se poate adresa cu plângere instanţelor judecătoreşti competente.

S-a subliniat că „evaluarea prejudiciului moral este în competenţa exclusivă a instanţei de judecată (evident, în ipoteza în care părţile nu cad de acord asupra acestuia). Criteriile avute în vedere constau în existenţa prejudiciului menţionat, specificul, gravitatea şi întinderea lui, modul în care a afectat prestigiul, onoarea, reputaţia, după caz, sănătatea ori viaţa persoanei vătămate etc."[2877]

[2875] În literatura juridică mai veche s-a spus că „nu este vorba de a transforma durerea sufletească în izvorul de câştig în aceste cazuri, ci de a alina, prin mijlocirea reparaţiunii băneşti, condiţia de viaţă alterate ale victimei" (M. Eliescu, *Răspunderea civilă delictuală*, Editura Academiei, Bucureşti, 1972, p 108).

[2876] Alexandru Ţiclea, *Tratat...op. cit.*, p.887-888

[2877] Alexandra Ţiclea, *Prejudiciul condiţie a răspunderii pentru daune, art.cit.*, p. 30

S-a mai spus şi că se observă „o reticenţă a instanţelor în a acorda daune morale salariaţilor, acestea apreciind fie că repararea prejudiciului material este suficientă, fie că reintegrarea este suficientă în sine pentru a repara şi prejudicile morale suferite de salariat”[2878].

6. Răspunderea contravenţională

Codul muncii se referă[2879] doar la anumite contravenţii, iar nu la răspunderea contravenţională în ansamblul ei, ea constituind o formă de răspundere juridică de sine stătătoare[2880] care nu face parte din dreptul muncii[2881]. Contravenţia este o faptă ilicită săvârşită cu vinovăţie, care prezintă pericol pentru societate şi constituie temeiul[2882] răspunderii contravenţionale.

Răspunderea contravenţională[2883] este atrasă în cazul comiterii unei contravenţii, o faptă ce prezintă un pericol social mai redus decât infracţiunea, faptă care este prevăzută ca atare de lege sau alt act normativ[2884] şi care este săvârşită cu vinovăţie, însă se deosebeşte de răspunderea penală, de exemplu nu există recidivă şi nici reabilitare, termenele de prescripţie sunt mult mai reduse, etc.

Dacă răspunderea contravenţională, în general, are în vedere un subiect nedeterminat (persoană fizică sau juridică), în dreptul muncii, acesta este calificat, fiind angajatorul, salariatul sau alt participant la procesele de muncă[2885]. În doctrina s-a subliniat că „evident, Codul muncii se referă la sancţionarea anumitor contravenţii, iar nu la răspunderea contravenţională în ansamblul ei”[2886].

Răspunderea contravenţională este individuală şi personală, persoana vinovată răspunde în nume propriu, fiind exclusă răspunderea pentru altul; aceasta răspundere nu este transmisibilă[2887]

Regimul juridic al contravenţiilor se încadrează[2888] într-un regim juridic special de drept public care s-a desprins din dreptul penal prin dezincriminarea abaterilor cu caracter contravenţional.

O altă particulariate „se referă la posibilitatea de restabilire a ordinii dereglate, prin comiterea acelei fapte”[2889].

[2878] Felicia Roşioru, *op.cit*, p. 556
[2879] Livia Şimon, Laura Georgescu, *Specificul răspunderii contraveneţionale în dreptul muncii*, în Revista română de dreptul muncii, nr. 5/2007, p. 108-132.
[2880] A. Iorgovan, *Tratat de drept administrativ*, vol. II, ediţia a III-a, Editura All BecK, Bucureşti, 2002, p. 383.
[2881] I.T. Ştefănescu, *Tratat... 2017, op. cit.*, p. 915.
[2882] Alexandru Ţiclea, *Tratat... op.cit.*, p. 924
[2883] A. Ţiclea, *Reglementarea contravenţiilor*, ediţia a V-a, Ed. Lumina Lex, Bucureşti, 2007, p. 7-8.
[2884] Mihai Adrian Hotca, *Regimul juridic al contravenţiilor, Comentarii şi explicaţii*, Ediţia a II-a, Editura C.H. Beck, Bucureşti, 2007, p. 4.
[2885] Alexandru Ţiclea, *Tratat... op.cit.*, p. 924.
[2886] I.T. Ştefănescu, *Tratat... 2017, op. cit.*, p. 916.
[2887] Alexandru Ţiclea, *Tratat... op. cit*, p. 925
[2888] D. Ţop, *Tratat.. .op.cit.*, p. 502.
[2889] Alexandru Ţiclea, *Tratat... op. cit*, p. 924

Nu pot fi reglementate contravenţii prin alte izvoare juridice decât actele normative, nici chiar prin regulamente interne sau contracte colective de muncă[2890].

Aşa cum s-a arătat în literatura juridică[2891] contravenţiile reglementate de Codul muncii se referă la oricare dintre tipurile de contracte individuale de muncă existente în legislaţia noastră.

Constituie contravenţie şi se sancţionează, potrivit art. 260 alin. 1 din Codul muncii, următoarele fapte:

a) nerespectarea dispoziţiilor privind garantarea în plată a salariului minim brut pe ţară, cu amendă de la 300 lei la 2.000 lei. O asemenea faptă ilicită a angajatorului decurge din nerespectarea dispoziţiilor alin. 2 şi 3 ale art. 164 din Codul muncii, potrivit cărora angajatorul „nu poate negocia şi stabili salarii de bază prin contractul individual de muncă sub salariul de bază minim brut orar pe ţară", respectiv „este obligat să garanteze în plată un salariu brut lunar cel puţin egal cu salariul de bază minim brut pe ţară"

b) încălcarea de către angajator a prevederilor art. 34 alin. 5, cu amendă de la 300 lei la 1.000 lei. Potrivit art. 34 alin. 5 din Codul muncii „la solicitarea salariatului sau a unui fost salariat, angajatorul este obligat să elibereze un document care să ateste activitatea desfăşurată de acesta, durata activităţii, salariul, vechimea în muncă, în meserie şi în specialitate", refuzul eliberării unui asemenea document, duce la sancţionarea contravenţională a angajatorului.

c) împiedicarea sau obligarea, prin ameninţări ori prin violenţe, a unui salariat sau a unui grup de salariaţi să participe la grevă ori să muncească în timpul grevei, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei, Participarea la grevă este liberă, niciun salariat neputând fi împiedicat să partcipe sau nu la o grevă. Numai că în timp ce în Codul muncii o asemenea fapta constituie contravenţie, în Legea dialogului social nr. 62/2011 (art. 218 alin. 1) constituie infracţiune. De aceea s-a apreciat[2892] că acest text de lege a devenit inaplicabil.

d) stipularea în contractul individual de muncă a unor clauze contrare dispoziţiilor legale, cu amendă de la 2.000 lei la 5.000 lei. Clauzele negociate şi înscrise în conţinutul contractului individual de muncă trebuie să fie conform prevederilor legale, stipularea altor clauze (de ex. o durată a muncii mai mare de 8 ore pe zi sau o perioadă de concediu de odihnă anual de numai 15 zile) atrage răspunderea contravenţională.

e) primirea la muncă a unei persoane fără încheierea unui contract individual de muncă, potrivit art. 16 alin. 1, cu amendă de 20.000 lei pentru fiecare persoană identificată.

[2890] Luminiţa Dima, *op.cit.*, p. 275

[2891] C. Tufan, L. Şimon, *Răspunderea contravenţională reglementată de Codul muncii*, în Revista română de dreptul muncii, nr. 4/2004, p. 70-75.

[2892] Alexandru Ţiclea, *Tratat... op.cit.*, p. 926.

Anterior modificării din 2017 primirea la muncă a până la 5 persoane fără încheierea unui contract individual de muncă, potrivit art. 16 alin. 1, se sancţiona cu amendă de la 10.000 lei la 20.000 lei pentru fiecare persoană identificată. O asemenea sancţiune urmărea combaterea muncii la negru, adică o activitate plătită dar nedeclarată autorităţilor publice. Contravenţia săvârşită de angajator are caracter de continuitate[2893], fapta ilicită subzistând pe întreaga perioadă în care salariatul un are încheiat contract individual de muncă, ceea ce înseamnă că termenul de 6 luni al prescripţiei aplicării sancţiunii curge un de la data constatării contravenţiei de către inspectorii de muncă.

Justificarea acestei modificări a avut în vedere, potrivit expunerii de motive din actul normativ, următoarele: „În exercitarea activităţii de control, inspectorii de muncă au identificat numeroase situaţii în care angajatorii utilizau mai mult de 5 persoane, fără încheierea unui contract individual de muncă, intrând astfel sub incidenţa art. 264 din Codul muncii...angajând răspunderea penală a angajatorilor. Din analiza modului de soluţionare a acestor dosare penale, în cvasitotalitatea cazurilor, organul de cercetare penală şi instanţa de judecată au pronunţat soluţii de neîncepere a urmăririi penale sau de achitare, după caz, în considerarea lipsei de pericol social al faptei. Astfel, impactul stabilirii ca infracţiune a faptei de a primi la muncă mai mult de 5 persoane fără contract individual de muncă nu a fost cel aşteptat, fapt care a generat o privare de efecte a reglementării şi o discriminare între angajatorii, sancţionaţi contravenţional în limita maximă a amenzii reglementate de prevederile art. 260 alin. 1 lit. e, respectiv până la 100.000 lei pentru 5 persoane identificate fără contract de muncă, şi angajatorii aflaţi în situaţia reglementată de art. 264 alin. 4, care, în urma analizei faptei sub aspect infracţional, sunt sancţionaţi cu o eventuală amendă administrativă, al cărei cuantum este extrem de redus (500-1.000 lei). Caracterul disuasiv al sancţiunii penale a fost lipsit de efecte, în marea majoritate a cazurilor instrumentarea dosarului penal genera consecinţe contrare intenţiei de reglementare, iar cheltuielile ocazionate de judecarea dosarului penal rămâneau în sarcina statului. Astfel, pentru eficientizarea activităţii de control pentru combaterea muncii nedeclarate, precum şi pentru definirea mai clară a regimului sancţionator al muncii nedeclarate în Codul muncii, prin modificarea regimului sancţionator al acestei fapte, în sensul eliminării limitei de 5 persoane stabilite în prezent de Codul muncii pentru încadrarea faptei drept contravenţie..."

S-a subliniat anterior modificării că „dispoziţiile legale privind răspunderea angajatorului în cazul primirii la muncă a unor persoane fără încheierea unui contract individual de muncă în formă scrisă sunt necorelate între ele şi, în consecinţă, pot fi de natură a produce confuzie: dacă angajatorul primeşte la muncă - până la 5 persoane- fără încheierea unui contract individual de muncă în formă scrisă fapta sa constituie contravenţie, în timp ce primirea la muncă a - mai mult de

[2893] Trib. Bistriţa Năsăud, dec.civ. 245/2008, în Alex. Paul Coman, Nicoleta Moroşanu, *Contravenţia*, Editura Moroşan, Bucuresşti, 2010, p. 462-463.

5 persoane- fără respectarea cerinţei formei scrise este calificată drept infracţiune. Niciunul dintre texte nu acoperă situaţia în care numărul persoanelor primite la muncă de către angajator fără respectarea cerinţei formei scrise a contractului de muncă este de exact 5. În această situaţie fapta nu corespunde elementului material al infracţiunii menţionate, însă dacă sunt luate în considerare numai 4 din cele 5 persoane, fapta constituie contravenţie şi se poate declanşa răspunderea contravenţională a angajatorului în cauză. Cu toate acestea, este recomandabilă clarificarea şi reformularea textului art. 260 alin. 1 lit. e din Codul muncii, astfel încât să acopere şi situaţia descrisă"[2894].

Contravenţia „are caracter de continuitate, fapta ilicită subzistând pe întreaga perioadă în care salariatul desfăşoară activitate fără a avea contract de muncă încheiat"[2895].

În practică s-a ridicat excepţia de neconstituţionalitate[2896] a dispoziţiei mai sus analizate, pe considerentul că „se poate ajunge, în fapt ca instanţa judecătorească, în funcţie de modalitatea în care a fost comisă fapta şi de probatoriu, să acorde o amendă penală într-un cuantum mai mic decât amenda contravenţională, nu conduce la concluzia neconstituţionalităţii textelor legale în cauză, raportat la art. 1 alin. 5 din Constituţie care statorniceşte obligativitatea respectării legii fundamentale..."[2897]

În doctrină s-a susţinut că soluţia Înaltei Curţi de Casaţie şi Justiţie potrivit căreia „respectiva contravenţe nu are ca element material neîncheierea contractului individual de muncă în condiţiile art. 16 alin. 1... ci primirea la muncă, folosirea muncii fără un contract, pare discutabilă pentru că acordul de voinţă al celor două părţi implicate există, ca şi contractul dintre ele ca operaţiune juridică...un asemenea contract fără preatarea muncii nu prezintă nici o importanţă, este ca şi inexistent"[2898].

Răspunderea penală nu mai este acum posibilă nici pentru primirea la muncă fără contract, nici pentru celelalte forme de muncă nedeclarată (pentru care nu a fost posibilă nici înainte). Se poate spune că noua reglementare elimină sancţiunea penală şi o înăspreşte pe cea contravenţională.

Potrivit expunerii de motive, OUG nr. 53/2017, inspectorii găseau adesea mai mult de cinci persoane fără contract şi sesizau organele penale pentru începerea urmăririi penale a angajatorului. Însă pedepsirea acestuia nu se întâmpla, pentru că se renunţa destul de des la urmărirea sa penală. Aşa că stabilirea ca infracţiune a acestui tip de faptă a angajatorului nu a avut impactul dorit.

Curtea Constituţională[2899] a stabilit că se poate ajunge, în fapt ca instanţa judecătorească, în funcţie de modalitatea în care a fost comisă fapta şi de probatoriu,

[2894] L. Dima, *art.cit. supra*, p. 26-27.
[2895] Alexandru Ţiclea, *Tratat... op. cit*, p. 928
[2896] Decizia nr. 548/2013, publicată în Monitorul Oficialal României, Partea I, nr. 110 din 13 februarie 2014
[2897] I.T. Ştefănescu, *Tratat... 2014, op. cit.*, p. 852
[2898] Alexandru Ţiclea, *Tratat... op. cit*, p. 926
[2899] Decizia nr. 548/2013, *citată supra*

să acorde o amendă penală într-un cuantum mai mic decât amenda contravenţională, dar acest lucru nu conduce la concluzia neconstituţionalităţii textelor legale în cauză, raportat la art. 1 alin. 5 din Constituţie care statorniceşte obligativitatea respectării legii fundamentale. De altfel, sesizată în mod repetat cu privire la această problemă, s-a pronunţat în sensul că inechitatea reglementării criticate nu intră în sfera sa de competenţă, aceasta neputând modifica minimul amenzii contravenţionale, aşa cum a fost stabilit de legiuitor.

Potrivit reglementării din 2017, amenda pentru munca nedeclarată va fi sancţionată cu 20.000 de lei, fără a mai exista un interval cuprins între 10.000 şi 20.000 de lei, şi va fi aplicată pentru fiecare persoană depistată fără contract individual de muncă, şi nu doar în cazurile în care sunt identificate cel puţin cinci persoane într-o astfel de situaţie, aşa cum stabilea anterior Codul muncii.

Prin Legea nr. 88/2018 pentru aprobarea OUG 53/2017, litera e a alineatului 1 al articolului 260 se modifică în sensul că *„primirea la muncă a uneia sau a mai multor persoane fără încheierea unui contract individual de muncă, potrivit art. 16 alin. (1), cu amendă de 20.000 lei pentru fiecare persoană astfel identificată, fără a depăşi valoarea cumulată de 200.000 lei”.* se prevede un plafon maxim de 200.000 lei, indiferent de numărul persoanelor identificate, fiind vorba de plafonarea cuantumului total al amenzilor pe care le pot primi angajatorii pentru cazurile de muncă nedeclarată.

Au fost introduce prin OUG nr. 53/2017 şi alte sancţiuni pentru muncă nedeclarată, pentru care angajatorii vor fi pasibili să încaseze amenzi de 20.000 lei în cuantum fix, prin introducerea după litera e a trei noi litere:

e[1]) primirea la muncă a unei persoane fără transmiterea raportului de muncă în registrul general de evidenţă a salariaţilor cel târziu în ziua anterioară începerii activităţii, cu amendă de 20.000 lei pentru fiecare persoană identificată;

e[2]) primirea la muncă a unui salariat în perioada în care acesta are contractul individual de muncă suspendat, cu amendă de 20.000 lei pentru fiecare persoană identificată;

e[3]) primirea la muncă a unui salariat în afara programului de lucru stabilit în cadrul contractelor individuale de muncă cu timp parţial, cu amendă de 10.000 lei pentru fiecare persoană identificată;".

În prima situaţie, pentru a fi pe deplin în spiritul legii, angajatorul trebuie să aibă grijă nu doar să încheie contractul înainte de începerea activităţii, ci şi să-l transmită în Registrul general de evidenţă a salariaţilor (Revisal)

Trebuie precizat că fapta era sancţionată contravenţional cu amenda de la 10.000-20.000 prin art. 9 alin. 1 din Hotărârea Guvernului nr. 500/2011, modificată prin Hotărârea Guvernului nr. 877/2016[2900], text care se abrogă.

A doua situaţie este doar o confirmare a unei decizii din 2016 a Înaltei Curţi de Casaţie şi Justiţie, respectiv Decizia nr. 20/2016, mai sus amintită, privind examinarea sesizării formulate de Tribunalul Galaţi - Secţia contencios

[2900] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I nr. 963 din 28 noiembrie 2016

administrativ şi fiscal în Dosarul nr. 18.248/233/2013 în vederea pronunţării unei hotărâri prealabile pentru dezlegarea unei chestiuni de drept[2901].

Decizia ICCJ nr. 20/2016[2902], a Completului pentru dezlegarea unor chestiuni de drept a admis sesizarea formulată de Tribunalul Galaţi şi a stabilit că: „în sintagma fără *încheierea unui contract individual de muncă* prevăzută de dispoziţiile art. 260 alin. 1 lit. e din Codul muncii, republicat, se include şi situaţia contractului individual de muncă suspendat".

Astfel că, dacă un salariat are contractul individual de muncă suspendat şi totuşi lucrează pentru angajator, se consideră că acesta nu este încadrat în muncă în mod legal deoarece s-a motivat că „în condiţiile în care contractul de muncă este suspendat, dar se prestează o activitate de către salariat/angajat, se constată că nu sunt respectate efectele legale ale suspendării contractului de muncă, efecte care vizează, în principal, tocmai suspendarea prestării unei munci de către salariat şi plăţii drepturilor de către angajator, astfel că se poate susţine că, în sintagma -fără încheierea unui contract individual de muncă, prevăzută de art. 260 alin. 1 lit. e din Codul muncii, republicat, se include şi situaţia contractului individual de muncă suspendat".

Sancţiunea este corelativă muncii nedeclarate, în sensul prevederilor art. 15[1] lit. c din Codul muncii, astfel cum a fost modificat.

În ultimul caz, angajatorul va primi o amendă de 10.000 de lei, nu de 20.000 de lei, fără a-i fi dispuse şi alte sancţiuni complementare.

Literele e1-e3 introduse în august 2017, au fost modificate prin Legea nr. 88/2018, acestea având următorul conţinut:

e[1] - *primirea la muncă a uneia sau a mai multor persoane fără transmiterea elementelor contractului individual de muncă în registrul general de evidenţă a salariaţilor cel târziu în ziua anterioară începerii activităţii, cu amendă de 20.000 lei pentru fiecare persoană astfel identificată, fără a depăşi valoarea cumulată de 200.000 lei;*

e[2] - *primirea la muncă a unuia sau a mai multor salariaţi în perioada în care acesta/aceştia are/au contractul individual de muncăsuspendat, cu amendă de 20.000 lei pentru fiecare persoană astfel identificată, fără a depăşi valoarea cumulată de 200.000 lei;*

e[3] – *primirea la muncă a unuia sau a mai multor salariaţi în afara programului de lucru stabilit în cadrul contractelor individuale de muncă cu timp parţial, cu amendă de 10.000 lei pentru fiecare persoană astfel identificată, fără a depăşi valoarea cumulată de 200.000 lei.*

[2901] Obligatorie, potrivit dispoziţiilor art. 521 alin. 3 din Codul de procedură civilă. Pronunţată în şedinţă publică la 13 iunie 2016

[2902] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I nr. din 21 septembrie 2016.

f) prestarea muncii de către o persoană fără încheierea unui contract individual de muncă, cu amendă de la 500 lei la 1.000 lei. Este o contravenţie asemănătoare celei anterioare, numai ca se aplică celui care prestează munca fără forme legale. Este pentru prima dată când legislaţia muncii prevede sancţionarea contravenţională a lucrătorului care prestează o activitate subordonată[2903]. Şi în acest caz avem o contravenţie continuă[2904] deoarece încălcarea obligaţiei legale durează în timp. Aplicarea sancţiunii contravenţionale se face numai în condiţiile săvârşiri cu vinovăţie a faptei ilicite, astfel că salariaţii, având convingerea fermă că au încheiat contracte individuale de muncă, dar au semnat alte documente (fişe de post, note de informare, ştate de salariu) un vor răspunde contravenţional, numai că în literatura juridică[2905] s-a apreciat că inspectorul de muncă care aplică sancţiunea nu ar avea competenţa legală de a stabili existenţa unei erori de fapt, constarea acestei situaţii fiind atributul instanţei de judecată care va anula procesul verbal de contravenţie pe acest motiv. Soluţia pare excesivă, deoarece dacă un are dovada consensului între angajator şi persoana care acceptă prestarea activităţii fără contract de muncă, aceasta din urmă să declare fără echivoc că nu a semnat un contract individual de muncă, inspectorul de muncă un ar putea sancţiona contravenţional persoana în cauză, care are convingerea că lucrează în baza unui contract individual de muncă.

În literatura juridică s-a subliniat că „salariatul nu este sancţionat pentru neîncheierea contractului de muncă în formă scrisă sau pentru nerespectarea de către angajator a obligaţiei de a încheia contractul individual de muncă în formă scrisă, ci pentru prestarea muncii în lipsa formei scrise, aceasta fapta lui personală"[2906]

Tot în literatura juridică s-a spus că „în ceea ce priveşte problema răspunderii contravenţionale a salariatului, în baza art. 260 alin. 1 lit. f C. muncii, pentru „prestarea muncii (...) fără încheierea unui [nou sau alt] contract individual de muncă", apreciem că aceasta nu se poate pune, pentru că salariatul este cel care trebuie înştiinţat despre o astfel de situaţie (împlinirea vârstei de pensionare) de către angajator, conform art. 56 alin. 2 din acelaşi act normativ"[2907]

g) încălcarea de către angajator a prevederilor art. 139 şi 142, cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei. Este vorba de omisiunea angajatorului care foloseşte un salariat în zilele de sărbătoare legală şi nu asigură compensarea cu timp liber corespunzător în următoarele 30 de zile sau plata unui spor la salarial de bază.

[2903] Răzvan Gabriel Cristecu, Cristina Cristescu, *Codul muncii modificat şi republicat 2011*, Editura Hamangiu, Bucureşti, 2011, p. 24.

[2904] Dan Ţop, *Dreptul muncii - Dreptul securităţii sociale, op.cit*, p. 332

[2905] Răzvan Gabriel Cristecu, Cristina Cristescu , *op.cit*, p.25

[2906] L. Dima, *art. cit. supra*, p. 26.

[2907] Ana Ştefănescu, *Consideraţii şi propuneri de lege ferenda în legătură cu riscurile angajatorilor care continuă, fără forme legale, raportul de muncă cu salariatul pensionabil*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 11/2014, p. 18

h) încălcarea obligaţiei prevăzute la art. 140, cu amendă de la 5.000 lei la 20.000 lei. Este vorba de nerespectarea hotărârilor de Guvern care stabilesc programe de lucru adecvate pentru unităţile sanitare şi pentru cele de alimentaţie publică, în scopul asigurării asistenţei sanitare şi, respectiv, al aprovizionării populaţiei cu produce alimentare de strictă necesitate, a căror aplicare este obligatorie pentru angajatori.

i) nerespectarea dispoziţiilor privind munca suplimentară, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei. Se sancţionează încălcarea prevederilor legale privind recompensarea orelor suplimentare, prestate de angajat, inclusiv a ordinii impuse de legiuitor, angajatorul neputând acorda mai întâi un spor la salariu şi apoi compensare cu timp liber corespunzător.

j) nerespectarea prevederilor legale privind acordarea repausului săptămânal, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei. Este vorba de încălcarea regulilor stabilite de art. 137 şi 138 din Codul muncii privind cele două zile consecutive de repaus săptămânal sau de compensarea corespunzătoare.

k) neacordarea indemnizaţiei prevăzute la art. 53 alin. 1, în cazul în care angajatorul îşi întrerupe temporar activitatea cu menţinerea raporturilor de muncă, cu amendă de la 1.500 lei la 5.000 lei. Pe durata reducerii şi/sau a întreruperii temporare a activităţii, salariaţii implicaţi în activitatea redusă sau întreruptă, care nu mai desfăşoară activitate, beneficiază de o indemnizaţie, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, neîndeplinirea acestei obligaţii de către angajator atrăgând sancţionarea sa.

l) încălcarea prevederilor legale referitoare la munca de noapte, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei. Este vorba de încălcarea dispoziţiilor art. 125-128 din Codul muncii de către angajator, prevederi care urmăresc protecţia salariaţilor de noapte, dar şi a altor salariaţi, de ex. tineri, salariate gravide etc.) care un pot fi folosiţi la munca de noapte.

m) încălcarea de către angajator a obligaţiei prevăzute la art. 27 şi 119, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei. Lipsa certificatului medical care să ateste aptitudinea salariatului de a presta activitatea încredinţată se sancţionează contravenţional, ca şi neîndeplinirea obligaţiei de a ţine evidenţa orelor de muncă prestate de fiecare salariat şi de a supune controlului inspecţiei muncii această evidenţă ori de câte ori este solicitat.

n) nerespectarea prevederilor legale privind înregistrarea de către angajator a demisiei, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei; Noua reglementare a Codului muncii sancţionează contravenţional neîndeplinirea de către angajator a obligaţiei privitoare la înregistrarea cererii de demisie. Având în vedere faptul că Inspecţia Muncii, în calitate de autoritate statală competentă pentru constatarea şi aplicarea acestei sancţiuni contravenţionale, nu este un organ cu atribuţiuni jurisdicţionale, se ridică problema cu privire la modalitatea în care inspectorul de muncă va putea constata neîndeplinirea de către angajator a obligaţiei privind înregistrarea demisiei.

S-a spus că[2908], Legea nr. 108/1999 pentru înfiinţarea şi organizarea Inspecţiei Muncii, republicată, stabileşte dreptul inspectorului de muncă de a cere informaţii în legatură cu problemele care fac obiectul acţiunii de control, pe de alta parte, art. 16 din O.G. nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravenţiilor, stabileşte că organul de control trebuie să menţioneze în cuprinsul procesului-verbal de constatare a contravenţiei toate împrejurările ce pot servi la aprecierea gravităţii faptei, iar aceste prerogative legale nu îl transformă însă pe inspectorul de muncă într-un veritabil judecător, în faţa căruia să poată fi administrate probele necesare soluţionării unor situaţii litigioase, şi că salariatul poate face dovada prezentării cererii de demisie cu orice mijloace de probă numai în cazul procedurilor contencioase, şi nicidecum în cadrul acţiunilor de control ale Inspecţiei Muncii. O asemenea soluţie apare ca excesivă, având în vedere că legiuitorul a dorit sancţionarea omisiunii angajatorului de a înregistra demisia, neinteresând forma vinovăţiei, intenţie sau culpă, demersul salariatului în vederea demisiei poate fi apreciat de inspectorul de muncă.

o) încălcarea de către agentul de muncă temporară a obligaţiei prevăzute la art. 102, cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei, pentru fiecare persoană identificată, fără a depăşi valoarea cumulată de 100.000 lei. Agenţii de muncă temporară un au dreptul să perceapă nicio taxă salariaţilor temporari în schimbul demersurilor în vederea recrutării acestora de către utilizator sau pentru încheierea unui contract de muncă temporară, în caz contrar fiind sancţionaţi.

p) încălcarea prevederilor art. 16 alin. 3, cu amendă de la 1.500 lei la 2.000 lei. Neîndeplinirea obligaţiei ca, anterior începerii activităţii, să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă, constituie contravenţie pentru angajator. Fapta se consumă imediat, la momentul începerii activităţii salariatului, astfel că sancţiunea amenzii se prescrie în termen de 6 luni de la data începerii activităţii.

q) se sancţionează încălcarea prevederilor art. 16 alin. 4, cu amendă de 10.000 lei, în cazul în care angajatorul nu deţine o copie a contractului individual de muncă pentru salariaţii care prestează activitate la un anumit punct de lucru.

Şi această sancţiune este corelativă muncii nedeclarate, în sensul prevederilor art. 15^1 lit. c din Codul muncii, astfel cum a fost modificat.

Constatarea contravenţiilor şi aplicarea sancţiunilor se fac, precizează art. 260 alin. 2, de către inspectorii de muncă. Actul de constatate trebuie să cuprindă în mod obligatoriu elementele prevăzute de art. 16 din Ordonanţa Guvernului nr. 2/2001[2909], în caz contrar fiind lovit de nulitate absolută [2910].

Comunicarea actului de constatare contravenientului se face, potrivit art. 14 din OG 2/2001, astfel cum a fost modificat prin Ordonanţa nr. 5/2015 pentru modificarea

[2908] L. Dima, *art. cit. supra*, p. 219.
[2909] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 110 din 25 iulie 2001.
[2910] Alexandru Ţiclea, *Tratat... op. cit*, p. 984

unor termene prevăzute de Ordonanţa Guvernului nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravenţiilor[2911] , în cel mult două luni de la data aplicării sancţiunii.

Contravenţiilor prevăzute de Codul muncii, li se aplică (art. 260 alin. 3), dispoziţiile legislaţiei în vigoare. Astfel, reglementările cu privire la răspunderea contravenţională din Codul muncii, se întregesc, ca drept comun, cu Ordonanţa Guvernului nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravenţiilor aşa cum a fost modificată prin Legea nr. 180/2002[2912], amenda fiind o sancţiune principală, la care se adaugă avertismentul şi pretarea unei activităţi în folosul comunităţi[2913].

S-a considerat că „angajatorul poate intra sub incidenţa art. 260 alin. 1 lit. e din Codul muncii, care se referă la fapta contravenţională de primire (chiar dacă în continuare) la muncă a persoanei cu nerespectarea celei de-a doua condiţii – pentru că legea nu distinge între munca fără forme legale „autentică" şi munca după împlinirea vârstei de pensionare de către salariat (n.n.)…. inspectorul de muncă *poate* aplica doar sancţiunea *avertismentului,* stabilind *măsuri* pentru intrarea în legalitate"[2914].

Întrucât Codul muncii nu menţionează expres, aşa cum cere art. 28 alin. 1 din Ordonanţa Guvernului nr. 2/2001, că se poate achita pe loc sau în termen de cel mult 48 de ore de la data întocmirii procesului verbal, jumătate din minimul amenzii prevăzute, în diverse cazuri de această reglementare, rezultă că, în toate ipotezele prevăzute de art. 276 alin. 1 din Codul muncii, cu excepţia contravenţilor ce ţin de munca nedeclarată, contravenientul va plăti integral amenda stabilită de agentul constatator[2915], deoarece această posibilitate nu a fost menţionată în mod expres.

Având în vedere rigiditatea actualei reglementări, care nu permite aplicarea sistemului ablaţiunii în sensul stabilirii dreptului contravenientului de a achita jumătate din minimul amenzii stabilite de actul normativ în 48 de ore de la primirea procesului-verbal, a generat reducerea încasărilor la bugetul de stat ale sumelor provenind din amenzile contravenţionale aplicate pentru munca nedeclarată, întrucât contravenientul nu era stimulat să plătească benevol amenda contravenţională, ci, dimpotrivă, determina creşterea numărului de contestaţii în instanţă cu efect negativ asupra încărcării rolului instanţelor de judecată şi mai ales de diminuare a încasărilor la bugetul de stat, după alineatul 1 al articolului 260 se introduce prin OUG nr. 55/2017 un nou alineat, alineatul 1^1, cu următorul cuprins:

„Contravenientul poate achita în termen de cel mult 48 de ore de la data încheierii procesului-verbal ori, după caz, de la data comunicării acestuia jumătate din amenda prevăzută la alin.1 lit. e-e^3, inspectorul de muncă făcând menţiune despre această posibilitate în procesul-verbal"

Este vorba despre primirea la lucru fără încheierea contractului individual de muncă înainte de începerea activităţii, primirea la lucru fără înregistrarea în

2911 Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 79 din 29 ianuarie 2015
2912 Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 268 din 22 aprilie 2002.
2913 Alexandru Ţiclea, *Tratat... op. cit,* p. 985
2914 Ana Ştefănescu, *Consideraţii şi propuneri...art.cut. supra,* p.18
2915 I.T. Ştefănescu, *Tratat...2017, op. cit.*, p. 919.

Registrul general de evidenţă a salariaţilor (Revisal) a raportului de muncă înainte de începerea activităţii, primirea la lucru a unui salariat în perioada în care acesta are contractul individual de muncă suspendat şi primirea la lucru a unui salariat cu normă parţială în afara programului stabilit contractual, pentru celelalte contravenţii prevăzute de art. 260 alin.1 nefiind posibilă o asemenea facilitate.

Alin. 1^1 al art. 260, introdus prin OUG 53/2017 este modificat de Legea nr. 88/2018 în sensul că *„prin derogare de la prevederile art. 28 alin. 1 din Ordonanţa Guvernului nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravenţiilor, aprobată cu modificări şi completări prin Legea nr. 180/2002, cu modificările şi completările ulterioare,contravenientul poate achita, în termen de cel mult 48 de ore de la data încheierii procesului-verbal ori, după caz, de la data comunicării acestuia, jumătate din amenda aplicată potrivit alin. 1 lit. e – e^3, inspectorul de muncă făcând menţiune despre această posibilitate în procesul-verbal."*

Prin admiterea recursului în interesul legii, Înalta Curte de Casaţie şi Justiţie prin decizia pronunţată în dosar nr. 7/2013[2916] a stabilit că modalitatea de comunicare a procesului-verbal de contravenţie şi a înştiinţării de plată, prin afişare la domiciliul sau sediul contravenientului, este subsidiară comunicării prin poştă, cu aviz de primire. Cerinţa comunicării procesului-verbal de contravenţie şi a înştiinţării de plată este îndeplinită şi în situaţia refuzului expres al primirii corespondenţei, consemnat în procesul-verbal încheiat de funcţionarul poştal.

Prin OUG. 55/2017 au fost introduse două noi alineate, alineatele 4 şi 5 la articolul 260, cu următorul cuprins:

(4) În cazul constatării săvârşirii uneia dintre faptele prevăzute la alin. 1 lit. e - e^2, inspectorul de muncă dispune, ca sancţiune complementară, sistarea activităţii locului de muncă organizat, supus controlului, conform procedurii de sistare elaborate de Inspecţia Muncii şi aprobate prin ordin al ministrului muncii şi justiţiei sociale, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, după consultarea prealabilă a confederaţiilor sindicale şi patronale reprezentative la nivel naţional.

(5) Angajatorul poate relua activitatea numai după achitarea amenzii contravenţionale aplicate şi după ce demonstrează că a remediat deficienţele care au condus la sistarea activităţii: prin încheierea contractului individual de muncă, transmiterea raportului de muncă în registrul general de evidenţă a salariaţilor sau, după caz, încetarea suspendării contractului individual de muncă şi constituirea şi plata contribuţiilor sociale se a impozitului pe venit aferente veniturilor salariale care se cuvin lucrătorului pe perioada în care a prestat activitate nedeclarată.

Atunci când inspectorii de muncă vor constata săvârşirea uneia dintre cele trei fapte de mai sus, prevăzute la alin. 1 lit. e - e^2 din art. 260, aceştia vor dispune, ca sancţiune complementară, sistarea activităţii locului de muncă organizat, supus controlului.

Această sancţiune devenea aplicabilă după emiterea Ordinului Ministrului muncii şi justiţiei sociale.

[2916] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 450 din 23 iulie 2013.

O astfel de măsură va fi păstrată până în momentul în care angajatorul va demonstra că a achitat amenda contravenţională aplicată şi a remediat aspectele care au dus la întreruperea activităţii, fie prin încheierea contraacului individual de muncă, fie prin transmiterea raportului de muncă în Revisal sau, după caz, încetarea suspendării contractului individual de muncă şi constituirea şi plata contribuţiilor sociale şi a impozitului pe venit aferente veniturilor salariale care se cuvin lucrătorului pe perioada în care a prestat activitate nedeclarată.

Legea nr. 88/2018 privind aprobarea Ordonanţei de urgenţă a Guvernului nr. 53/2017 pentru modificarea şi completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii modifică alin. 4, 5 şi 6, aceste având următorul cuprins:

(4) În cazul constatării săvârşirii uneia dintre faptele prevăzute la alin. (1) lit. e) – e[2]), inspectorul de muncă dispune măsura sistării activităţii locului de muncă organizat, supus controlului, în condiţiile stabilite în procedura de sistare elaborată de Inspecţia Muncii şi aprobată prin ordin al ministrului muncii şi justiţiei sociale, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, după consultarea prealabilă a confederaţiilor sindicale şi patronale reprezentative la nivel naţional.

(5) Angajatorul poate relua activitatea numai după achitarea amenzii contravenţionale, în condiţiile legii, şi numai după ce a remediat deficienţele care au condus la sistarea activităţii prin încheierea contractului individual de muncă, transmiterea elementelor contractului individual de muncă în registrul general de evidenţă a salariaţilor sau, după caz, încetarea suspendării contractului individual de muncă şi prezentarea documentelor care dovedesc plata contribuţiilor sociale şi a impozitului pe venit aferente veniturilor salariale care se cuvin lucrătorului pentru perioada în care a prestat activitate nedeclarată.

(6) Reluarea activităţii cu încălcarea dispoziţiilor alin. 5 constituie infracţiune şi se sancţionează cu închisoare de la 6 luni la 2 ani sau cu amendă."

Procedura prin care inspectorii muncii pot decide sistarea activităţii unei firme trebuie stabilită de Inspecţia Muncii şi trebuie aprobată prin ordin al Ministerului Muncii. Astfel, în lipsa acesteia, autorităţile nu pot suspenda momentan activitatea firmelor care folosesc muncă nedeclarată.

Nu se precizează limitele amenzii, în tăcerea legii considerăm că nu poate depăşi 200.000 lei, amenda maximă pentru cazurile de muncă nedeclarată.

În afară de Codul muncii, un mare număr de acte normative reglementează contravenţii care sunt săvârşite, de regulă, în executarea raporturilor de muncă[2917].

În mod cu totul izolat, prevederile normative din domeniul relaţiilor de muncă stabilesc şi sancţionează contravenţii direct în sarcina salariaţilor vinovaţi de conduita ilicită. De exemplu, comercializarea de către salariaţi a tichetelor de masă, respectiv utilizarea de către salariaţi a unui număr de tichete de masă mai mare decât numărul de zile în care sunt prezenţi la lucru în unitate, în condiţiile Legii nr. 142/1998 privind acordarea tichetelor de masă; comercializarea de către salariaţi a

[2917] Pentru o analiză detaliată a acestora a se vedea Alexandru Ţiclea, *Tratat...op.cit.*, p.931-984.

tichetelor cadou şi a tichetelor de masă, în condiţiile Legii nr. 193/2006 privind acordarea tichetelor cadou şi a tichetelor de masă, divulgarea informaţiilor cu caracter confidenţial în cadrul procedurilor privind constituirea şi funcţionarea comitetului european de întreprindere, în condiţiile Legii nr. 217/2005 privind constituirea, organizarea şi funcţionarea comitetului european de întreprindere, etc.

7. Răspunderea penală în dreptul muncii

Răspunderea penală este cea mai gravă în raport cu celelalte forme de răspundere juridică[2918], temeiul ei fiind săvârşirea unei infracţiuni de către cel vinovat.

Răspunderea penală are la bază vinovăţia, în formele prevăzute şi reglementate de dreptul penal, neputând fi concepută o răspundere penală în afară vinovăţiei. În dreptul muncii, răspunderea penală nu este o consecinţă a descoperirii unor noi valori sociale, ci a multiplicării obligaţiilor impuse celor doi parteneri sociali[2919]. Ea prezintă unele trăsături proprii care o particularizează[2920] în raport cu răspunderea penală clasică

Aşa cum s-a arătat în doctrină[2921], răspunderea penală în dreptul muncii este surprinsă de dificultatea tehnică de aplicare a unei pedepse în cazul în care angajatorul este persoană juridică, invocându-se, în principal, incapacitatea acestuia de a resimţi efectele pedepsei şi absenţa unor sancţiuni adecvate, însă consacrarea răspunderii penale a persoanelor juridice îşi găseşte legitimitatea în necesităţi de ordin practic[2922], impuse de realităţile vieţii economico-sociale.

„Constatatrea că fapta îndeplineşte condiţiile obiective şi subiective prevăzite de norma incriminatoare pentru existenţa infracţiunii, reprezintă condiţia necesară şu suficientă pentru fundamentarea răspunderii juridice penale"[2923]

Codul muncii din 2003, incrimina ca infracţiuni următoarele fapte[2924]: neexecutarea unei hotărâri judecătoreşti definitive privind plata salariilor în termen de 15 zile de la data cererii de executare adresate angajatorului de către partea interesată; neexecutarea unei hotărâri judecătoreşti definitive privind reintegrarea în muncă a unui salariat; încadrarea în muncă a minorilor cu nerespectarea condiţiilor legale de vârstă sau folosirea acestora pentru prestarea unor activităţi cu încălcarea prevederilor legale referitoare la regimul de muncă al minorilor[2925].

2918 Dan Ţop, *Tratat....op. cit.*, p. 504.

2919 Constantin Tufan, *Răspunderea penală în dreptul muncii*, în „Revista română de dreptul muncii", nr. 1/2004, p. 85-104.

2920 A. Ţiclea, *Tratat de dreptul muncii,.... op.cit*, p. 991.

2921 Florin Streteanu, Radu Chiriţă, *Răspunderea penală a persoanelor juridice*, Editura Rosetti, Bucureşti, 2002, p. 66.

2922 C. Tufan, *op. cit.*, p. 88.

2923 Alexandru Ţiclea, *Tratat... op. cit*, p. 993

2924 Sergiu Bogdan, *Infracţiunile prevăzute de Codul muncii*, în „Revista română de dreptul muncii", nr. 3/2003., p. 42.

2925 Infracţiune stabilită prin modificarea Codului muncii prin OUG 65/2005.

Criteriul după care legiuitorul a făcut selecția infracțiunilor prevăzute de Codul muncii a avut în vedere gravitatea lor, din perspectiva protecției salariatului[2926].

Modificarea Codului muncii prin Legea nr. 40/2011 a reglementat alături de infracțiuni existente anterior și altele care nu au existat în reglementarea anterioară. Astfel au fost enumerate și următoarele fapte care constituie infracțiune:

Potrivit art. 261 din Codul muncii, neexecutarea unei hotărâri judecătorești definitive privind plata salariilor în termen de 15 zile de la data cererii de executare adresate angajatorului de către partea interesată constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la 3 la 6 luni sau cu amendă.

Infracțiunea avea ca obiect juridic special relațiile sociale care asigură autoritatea hotărârilor judecătorești. Acest obiect este complex, deoarece prin săvârșirea faptei se încalcă și alte relații sociale referitoare la drepturile persoanelor care se realizează prin hotărâri judecătorești, în speță, plata salariilor.

În literatura juridică[2927] s-a remarcat că textul nu are în vedere și plata despăgubirilor cuvenite în cazul anulării concedierii în temeiul art. 80 alin. 1 din Codul muncii, fiind o omisiune a legiuitorului.

Subiectul activ al acestei infracțiuni nu poate fi, deși textul nu o prevedea, decât angajatorul, este vorba deci de un subiect activ calificat. El are obligația de a plăti salariile angajaților săi în baza unei hotărâri judecătorești definitive. Desigur ca răspunderea penală va reveni, în cazul persoanelor juridice, funcționarului (salariatului) din cadrul acesteia, care îl reprezintă pe angajator în relațiile cu terții, vinovat de neplata salariului în termenul stipulat de lege. Subiectul pasiv este în primul rând, angajatul care nu și-a putut valorifica o hotărâre judecătorească definitivă privind plata salariilor și în al doilea rând, statul, deoarece prin nerespectarea unei hotărâri judecătorești sunt lezate valorile sociale legate de înfăptuirea justiției[2928].

Elementul material al infracțiunii se prezintă sub forma unei inacțiuni și anume, neexecutarea hotărârii judecătorești definitive privind plata salariilor în termen de 15 zile de la data cererii de executare adresate angajatorului de către partea interesată, nefiind necesară prezența unui executor judecătoresc[2929].

Astfel, pentru existenta acestei infracțiuni erau necesare a fi îndeplinite mai multe condiții: a) să existe o hotărâre judecătorească definitivă care să oblige angajatorul la plata salariilor către partea interesată; b) salariatul să se adreseze angajatorului printr-o cerere prin care să solicite expres plata salariului, așa cum a fost stabilit de instanța prin hotărâre judecătorească definitivă; c) să curgă un termen de 15 zile de la data cererii de executare adresată angajatorului (termen socotit de la data acestei cereri, pe zile calendaristice, și nu de la data rămânerii

---

[2926] I.T.Ștefănescu, *Tratat... 2014, op. cit.*, p. 855.

[2927] Șerban Beligrădeanu, Ion Traian Ștefănescu, *Corecta interpretare a art. 78 din Codul muncii privitor la sancționarea concedierilor netemeinice și nelegale*, în „Dreptul" nr. 5/2009, p. 82.

[2928] A. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii*, Editura Universul Juridic, Bucuresti, 2007, p. 897- 898.

[2929] Ștefan Boboc, *Răspunderea penală în dreptul muncii*, Editura Sitech, Craiova, 2014, p. 53

definitive a hotărârii judecătoreşti); d) angajatorul să nu plătească salariul la care a fost obligat prin hotărâre judecătorească definitivă.

Fiind vorba de o infracţiune omisivă, răspunderea penală se va angaja indiferent dacă fapta s-a comis cu intenţie sau din culpă.

Tentativa nu este posibilă şi de aceea nici nu a fost incriminata, fapta consumându-se la expirarea termenului de 15 zile de la data cererii adresate angajatorului.

Aşa cum s-a precizat în literatura juridică[2930], pedeapsa cu închisoare se poate aplica prepusului angajatorului (director, manager etc.) vinovat de neplata salariului în termenul prevăzut de lege, pe când amenda, ca pedeapsă alternativă se aplică persoanei juridice, aceasta putând-o recupera de la angajatul vinovat de săvârşirea unei asemenea fapte.

Neexecutarea unei hotărâri judecătoreşti definitive privind reintegrarea în muncă a unui salariat constituie, prevede art. 262 din Codul muncii, infracţiune şi se pedepseşte cu închisoare de la 6 luni la un an sau cu amendă.

Obiectul juridic special al acestei infracţiuni este constituit din acele relaţii sociale privind dreptul la muncă sub aspectul reintegrarii în munca a salariatului, măsura dispusă printr-o hotărâre judecătorească definitivă.

Chiar dacă textul legal nu prevede în mod expres cine anume este obligat la punerea în executare a unei hotărâri judecătoreşti definitive de reintegrare în muncă a unui salariat, în doctrină[2931] s-a arătat justificat că se înţelege că această obligaţie revine angajatorului.

Şi în cazul acestei infracţiuni *subieclul activ* este unul calificat, iar *subiectul pasiv*, nu poate fi altul decât salariatul care nu şi-a putut valorifica dreptul de reintegrare în muncă.

Elementul material al infracţiunii, constă dintr-o inacţiune şi anume, neexecutarea unei hotărâri judecătoreşti definitive privind reintegrarea în muncă a salariatului[2932].

Întrucât textul de lege nu prevede vreun termen pentru executarea hotărârii, acesta va fi lăsat la aprecierea organului competent să aplice pedeapsa, însă se apreciază[2933] că se are în vedere un termen rezonabil, acelaşi termen de 15 zile ca în cazul infracţiunii prevăzute de art. 261 din Codul muncii.

Cu privire la aceste două infracţiuni, Curtea Constituţională[2934] a stabilit că sancţiunea vizează în primul rând nerespectarea caracterului definitiv şi executoriu al unei hotărâri judecătoreşti, fapt ce reprezintă o încălcare a autorităţii statului prin nerespectarea actului de justiţie. Obiectul litigiului de muncă referitor la obligaţiile ce incumbă angajatorului au, în acest context, doar un caracter subsidiar, ce

2930 Alexandru Ticlea, *Codul muncii comentat*, ediţia a II-a, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2011, p. 290.
2931 A. Ţiclea, *Tratat de dreptul muncii..., op.cit.*, p. 1005
2932 Dan Ţop, *Dreptul muncii - Dreptul securităţii sociale, op.cit*, p. 336
2933 Alexandru Ticlea, *Codul muncii comentat...op.cit.*, p. 290.
2934 Decizia nr. 775 din 25 septembrie 2012, publicată în Monitorul Oficial al României Partea I, nr. 839 din 12 decembrie 2012.

justifică, mai degrabă, necesitatea unei reglementari de sine statatoare în Codul muncii a infracţiunii cu caracter general reglementată de art. 271 din Codul penal..

Codul muncii şi alte acte normative reglementează răspunderea penală a angajatorului, care de regulă este o persoană juridică, iat actualul Cod penal cvonsacră expres, în art. 135 alin. 1 răspunderea penală s persoanei juridice, pedepasa principală ce se poate aplica fiind amenda[2935]

Prin art. 127 pct. 1 din Legea nr. 187/2012 pentru punerea în aplicare a Legii nr. 286/2009 privind Codul penal[2936], au fost abrogate articolele 261-263 din Codul muncii.

Aceste texte au fost preluate cu unele modificări, de art. 287 din actualul Cod penal, intitulat „Nerespectarea hotărârilor judecătoreşti", care în alin. 1 lit d şi e reglementează asemenea infracţiuni[2937]. În literatura juridică s-a spus că „opţiunea legiuitorului de a incrimina aceste fapte în Codul penal este firească, cele două fapte reprezentând, de fapt, modalităţi ale infracţiunii de nerespectare a hotărârilor judecătoreşti, prevăzute de Codul penal, şi nu infracţiuni distincte ce ar fi putut fi prevăzute în cuprinsul unui alt normativ. Conţinutul legal este acelaşi ca şi în fosta reglementare, cu o singură diferenţă. Astfel, în timp ce în Codul muncii era incriminată neexecutarea unei hotărâri definitive, în actualul Cod penal nu mai este prevăzută cerinţa ca hotărârea să fie definitivă."[2938]

În conformitate cu art. 263 din Codul muncii, în prezent abrogat expres, acţiunea penală se punea în mişcare la plângerea persoanei vătămate, iar împăcarea părţilor înlătură răspunderea penală, pe când în alin. 2 al art. 287 din Codul penal se dispune că „acţiunea penală se pune în mişcare la plângerea prealabila a persoanei vătămate"

În prezent, constituie infracţiune, se arată în art. 264 alin. 1, şi se pedepseşte cu închisoare de la 6 luni la un an sau cu amendă penală fapta persoanei care, în mod repetat, stabileşte pentru salariaţii încadraţi în baza contractului individual de muncă salarii sub nivelul salariului minim brut pe ţară garantat în plată, prevăzut de lege.

Subiect activ nu poate fi decât angajatorul (persoană juridică sau persoană fizică).

Condiţia[2939] pentru ca fapta să fie calificată drept infracţiune constă în *repetabilitatea ei,* adică să privească mai mulţi salariaţi sau de mai multe ori acelaşi salariat, în lipsa *repetabilităţii,* fapta constituie contravenţie, aşa cum dispune art. 260 alin. 1 lit. a din Codul muncii.

În situaţia în care acţiunea făptuitorului are caracter de unicitate, fapta va constitui doar contravenţie[2940]

2935 Alexandru Ţiclea, *Tratat... op. cit,* p. 992

2936 Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 757 din 12 noiembrie 2012

2937 V. Păvăleanu, *Drept penal special,* Editura Universal Juridic, Bucureşti, 2014, p. 326.

2938 Adelina Duţu, *Infracţiuni privind nerespectarea hotărârilor judecătoreşti în materia raporturilor de muncă,* în „Revista română de dreptul muncii", nr. 8/2014, p. 21-26

2939 A. Ţiclea, *Tratat de dreptul munci....* op.cit., p. 994.

2940 Petre Buneci, Ilie Dumitru, *op. cit,* p. 78

S-a subliniat faptul că „stabilirea unor salarii după o anumită formulă (algoritm) de calcul, imprejurare ce conduce la plata unor salarii brute mai mari decat nivelul salariului minim brut, nu poate constitui elementul material al infracţiunii prevăzute de dispoziţiile art. 264 alin. 1 C. muncii, sub cuvant că, in stabilirea respectivelor drepturi, nu s-a avut in vedere, ca element de pornire, valoarea salariului minim brut garantat in plată”[2941].

Esenţial pentru această faptă este prevederea caracterului *repetat* al acţiunii de stabilire a unor salarii sub nivelul salariului minim brut garantat in plată prin lege, ceea ce inseamnă că va fi considerată ca avand potenţial infracţional conduita angajatorului care, de mai multe ori, iar nu doar in mod izolat, stabileşte, pentru salariaţii săi, salarii mai mici decat cele garantate in plată.

În doctrină s-a subliniat că, pentru a fi reţinută infracţiunea redată in cuprinsul art. 264 alin. 1 C. muncii (astfel cum a fost modificat acesta prin Legea nr. 187/2012), este necesar să subziste nu doar imprejurarea „repetabilităţii ei, ci să şi privească mai mulţi salariaţi”[2942].

S-a subliniat că prin acţiunea de stabilire, „se subinţelege şi aspectul practic al acestei stabiliri, şi anume plata efectivă a unor salarii brute mai mici decat cele garantate in plată”[2943].

Se pedepseşte cu închisoare de la 6 luni la un an sau cu amendă penală prevede art. 264 alin. 2, infracţiunea constând în refuzul repetat al unei persoane de a permite, potrivit legii, accesul inspectorilor de muncă în oricare dintre spaţiile unităţii sau de a pune la dispoziţia acestora documentele solicitate, potrivit legii.

Subiectul activ al infracţiunii este întotdeauna o persoană fizică care refuză în mod repetat accesul inspectorilor de muncă în oricare dintre spaţiile unităţii sau de a pune la dispoziţia acestora documentele solicitate.

Participaţia penală este posibilă[2944] sub forma coautoratului sau instigării. Subiectul pasiv principal este statul român, iar subiectul pasiv secundar este calificat, trebuind să îndeplinească funcţia publică de inspector de muncă.

Fapta dobândeşte caracter infracţional numai prin acţiune repetitivă de refuz[2945], ca element material al laturii obiective. Sub aspectul vinovăţiei fapta se săvârşeşte cu intenţie directă, iar tentativa nu se sancţionează, având în vedere lipsa unei asemenea prevederi exprese[2946]

Art. 264 alin. 4 din Codul muncii, care prevedea că este infracţiune şi se sancţionează cu închisoare de la unu la 2 ani sau cu amendă penală primirea la muncă a mai mult de 5 persoane, indiferent de cetăţenia acestora, fără încheierea unui contract individual de muncă a fost abrogat expres de OUG nr. 53/2017.

2941 Amelia Farmathy, *Răspunderea penală in litigiile de dreptul muncii,* în Revista română de dreptul muncii, nr. 4/2017, p..32

2942 Alex. Ţiclea, *Codul muncii comentat, op.cit.*, p. 316

2943 Alex. Ţiclea, *Tratat de dreptul munci.... op.cit.*, p. 994.

2943 Amelia Farmathy, *Răspunderea penală in litigiile de dreptul muncii, art.cit. supra*, p. 33

2944 Răzvan Gabriel Cristecu, Cristina Cristescu, *Codul muncii modificat..., op. cit.* p. 38.

2945 Dan Ţop, *Dreptul muncii - Dreptul securităţii sociale, op.cit*, p. 337

2946 Răzvan Gabriel Cristecu, Cristina Cristescu, *Codul muncii modificat..., op. cit.*,, p. 39.

Încadrarea în muncă a minorilor cu nerespectarea condiţiilor legale de vârstă sau folosirea acestora pentru prestarea unor activităţi cu încălcarea prevederilor legale referitoare la regimul de muncă al minorilor constituie, conform art. 265 alin. 1 din Codul muncii, infracţiune şi se pedepseşte cu închisoare de la un an la 3 ani.

O asemenea reglementare este în concordanţă cu Legea nr. 272 din 21 iunie 2004[2947] privind protecţia şi promovarea drepturilor copilului reglementează cadrul legal privind respectarea, promovarea şi garantarea drepturilor copilului, potrivit căreia „copilul are dreptul de a fi protejat împotriva exploatării şi nu poate fi constrâns la o muncă ce comportă un risc potenţial sau care este susceptibilă să îi compromită educaţia ori să îi dăuneze sănătăţii sau dezvoltării sale fizice, mentale, spirituale, morale ori sociale".

Infracţiunea are ca *obiect juridic special* relaţiile sociale care asigură ocrotirea şi protecţia minorilor şi tinerilor încadraţi în muncă[2948].

Subiectul activ este calificat, acesta având calitatea de angajator, fiind posibilă însă angajarea răspunderi reprezentantului legal al angajatorului sau a celui care a dispus încadrarea în muncă a minorului (subiect pasiv al infracţiunii) sau folosirea tânărului de până la 18 ani la prestarea unor activităţi cu încălcarea prevederilor legale[2949].

Sub aspect subiectiv, s-a apreciat[2950] că asemenea fapte pot fi săvârşite numai cu intenţie (directă sau indirectă), căci dacă „legiuitorul ar fi dorit să sancţioneze asemenea fapte săvârşite şi din culpă ar fi trebuit să prevadă în mod expres această posibilitate"[2951]. Acţiunea penală se pune în mişcare din oficiu. În temeiul art. 35 din Codul de procedură penală competenţa de soluţionare a cauzei revine judecătoriei[2952].

Potrivit reglementării anterioare OUG nr. 53/2017, cu aceeaşi pedeapsă se sancţiona, conform art. 265 alin. 2, primirea la muncă a unei persoane aflate în situaţie de şedere ilegală în România, cunoscând că aceasta este victimă a traficului de persoane. Aşa cum s-a arătat în literatura juridică[2953], este o reluare a celei deja reglementată în art. 14 din Legea nr. 678/2001, privind prevenirea şi combaterea traficului de persoane.

Noul text prevede că „primirea la muncă a unei persoane aflate în situaţie de şedere ilegală în România, cunoscând că aceasta este victimă a traficului de persoane, constituie infracţiune şi se sancţionează cu închisoare de la 3 luni la 2 ani sau cu amendă".

Se menţine caracterul penal al acestei fapte, textul fiind reformulat, în sensul că se precizează expres pedeapsa în acest caz, închisoare de la 3 luni la 2 ani sau amendă, şi nu prin trimiterea la alt text din Codul muncii, respectiv la art. 264 alin. 4 cum prevedea reglementarea anterioară.

2947 Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 557 din 23 iunie 2004.
2948 A. Ţiclea, *Tratat de dreptul munci,.... op.cit.*, p. 994.
2949 Radu Popescu, *Infracţiuni referitoare la încadrarea în muncă a minorilor*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2008, p. 96-99.
2950 Alexandru Ţiclea, *Tratat... op. cit*, p. 984
2951 I.T. Ştefănescu, *Modificările..., op. cit.*, p. 110-111.
2952 Radu Popescu, *Infracţiuni referitoare la încadrarea în muncă a minorilor, art. cit.*, p. 99
2953 Alexandru Ticlea, *Codul muncii comentat... op.cit.*, p. 291.

Dacă munca prestată de persoana prevăzută la alin. 2 este de natură să îi pună în pericol viaţa, integritatea sau sănătatea, pedeapsa este închisoarea de la 6 luni la 3 ani.. Este deisgur o scăpare a legiuitorului că nu a modificat şi alin.3 al art.265 deoarece prevederea care se referea la art. 264 alin. 4, acesta fiind abrogat nu se mai justifică.

În aceste două cazuri, instanţa de judecată poate (art. 265 alin. 4) dispune şi aplicarea uneia dintre următoarele pedepse complementare:

a) pierderea totală sau parţială a dreptului angajatorului de a beneficia de prestaţii, ajutoare sau subvenţii publice, inclusiv fonduri ale Uniunii Europene gestionate de autorităţile române, pentru o perioadă de până la 5 ani;

b) interzicerea dreptului angajatorului de a participa la atribuirea unui contract de achiziţii publice pentru o perioadă de până la 5 ani;

c) recuperarea integrală sau parţială a prestaţiilor, ajutoarelor sau subvenţiilor publice, inclusiv fonduri ale Uniunii Europene gestionate de autorităţile române, atribuite angajatorului pe o perioadă de până la 12 luni înainte de comiterea infracţiunii;

d) închiderea temporară sau definitivă a punctului ori punctelor de lucru în care s-a comis infracţiunea sau retragerea temporară ori definitivă a unei licenţe de desfăşurare a activităţii profesionale în cauză, dacă acest lucru este justificat de gravitatea încălcării.

În cazul săvârşirii uneia dintre infracţiunile prevăzute la alin. 2 şi 3 şi la art. 264 alin. 3, angajatorul va fi obligat, conform art. 265 alin. 5 din Codul muncii să plătească sumele reprezentând:

a) orice remuneraţie restantă datorată persoanelor angajate ilegal. Cuantumul remuneraţiei se presupune a fi egal cu salarial mediu brut pe economie, cu excepţia cazului în care fie angajatorul, fie angajatul poate dovedi contrariul;

b) cuantumul tuturor impozitelor, taxelor şi contribuţiilor de asigurări sociale pe care angajatorul le-ar fi plătit dacă persoana ar fi fost angajată legal, inclusiv penalităţile de întârziere şi amenzile administrative corespunzătoare;

c) cheltuielile determinate de transferul plăţilor restante în ţara în care persoana angajată ilegal s-a întors de bunăvoie sau a fost returnată în condiţiile legii.

În cazul săvârşirii uneia dintre aceste infracţiuni de către un subcontractant, atât contractantul principal, cât şi orice subcontractant intermediar, dacă au avut cunoştinţă de faptul că subcontractantul angajator angaja străini aflaţi în situaţie de şedere ilegală, pot fi obligaţi de către instanţă, în solidar cu angajatorul sau în locul subcontractantului angajator ori al contractantului al cărui subcontractant direct este angajatorul, la plata sumelor de bani prevăzute la alin. 5 lit. a şi c ale art. 265.

Sunt şi alte acte normative care sancţionează ca infracţiuni fapte ale părţilor raportului juridic de muncă, cum ar fi: Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor de şomaj şi ocupare a forţei de muncă, Legea nr. 319/2006 privind sănătatea şi securitatea în muncă, Legea nr. 62/2011 a dialogului social, etc[2954].

În doctrină s-a precizat că „infracţiunilor reglementate de art. 218 alin. 1 şi 2 din Legea nr. 62/2011 li s-au adus moficări, surprinzător nu constituie infracţiune declanşarea grevei în unităţile operative din sectoarele nucleare (art.206) cu toate că potenţialul lor de pericol este mai ridicat decât în cazul unităţilor la care se referă art. 205”[2955].

Codul penal reglementează, aşa cum am precizat anterior, în art. 287 alin. 1, nerespectarea hotărârilor judecătoreşti, respectiv neexecutarea hotărârii judecătoreşti prin care s-a dispus reintegrarea în muncă a unui salariat” lit. d şi „neexecutarea hotărârii judecătoreşti privind plata salariilor în termen de 15 zile de la data cererii de executare adresate angajatorului de către partea interesată” lit. e.

S-a arătat că „textul articolului mai sus analizat nu are în vedere şi plata despăgubirilor cuvenite în cazul anulării concedierii în temeiul art. 80 alin. 1 din Codul muncii, fiind o omisiune a legiuitorului care impune completarea...”[2956]. În opinia noastră, fiind vorba de despăgubiri cuvenite salariatului reintegrat, care pot fi executate potrivit dreptului comun, în termenul general de prescripţie, prin poprire de regulă, nu s-ar impune introducerea unei noi litere în conţinutul art. 287 din Codul penal, asemenea sume pot fi purtătoare de dobânzi sau penalităţi de întârziere, inclusiv „a se face aplicarea art. 905 din Codul de procedură civilă, obligarea angajatorului la plata unei amenzi civile pe fiecare zi de întârziere până la executarea hotărârii judecătoreşti”[2957].

De asemenea, Codul penal reglementează în Titlul V, infracţiuni de serviciu şi alte infracţiuni care pot fi săvârşite la locul de muncă[2958] cum ar fi:delapidarea (art. 295); purtarea abuzivă (art.296); abuzul în serviciu (art.297); neglijenţa în serviciu (art. 298) folosirea abuzivă a funcţiei în scop sexual (art. 299) uzurparea funcţiei (art.300);deturnarea de fonduri (art.307) etc.

S-a mai arătat că nici legislaţia penală, nici legislaţia muncii un încriminează hărţuirea morală produsă în contextul îndeplinirii obligaţiilor de serviciu de către angajator asupra salariatului... de *lege ferenda* se impune, prin prisma realităţii existenţei în practică a unor acte de hărţuire morală, sancţionarea lor legală”[2959]

[2954] A se vedea Alexandru Ţiclea, *Tratat... op. cit*, p. 996-100; Ştefan Boboc, op. cit, p. 88-16
[2955] I.T.Ştefănescu, *Tratat... 2017, op. cit.*, p. 925
[2956] Alexandru Ţiclea, *Tratat... op. cit*, p. 1005
[2957] I .T.Ştefănescu, *Tratat... 2017, op. cit.*, p. 924
[2958] Alexandru Ţiclea, *Tratat... op. cit, p.* 1001-1006
[2959] I.T.Ştefănescu, *Tratat... 2017, op. cit.*, p. 926

Noţiunea juridică[2960] de hărţuire morală a fost preluată din limba franceză *harcelement morale* şi a fost cunoscută iniţial sub denumirea de *mobbing* (în special în Germania, Italia), *victimization* (în Suedia), *workplace bullying* (în Statele Unite ale Americii şi în Marea Britanie), cât şi drept *teroare psihologică* sau *harassment* (în UE)[2961].

În România nu există o reglementare expresă pentru fapta de *mobbing*.[2962] Cu toate acestea, din punct de vedere doctrinar, situaţiile de hărţuire morală la locul de muncă pot fi încadrate pe dispoziţiile legilor speciale.

În literatura juridică s-a menţionat că „în viitor se impune introducerea în legislaţia românească a noţiunii de hărţuire morală în cadrul raporturilor de muncă, precum şi interzicerea în mod expres a hărţuirii morale la locul de muncă, având în vedere studiile efectuate care dovedesc că din ce în ce mai mulţi angajaţi suferă de depresie ca urmare a problemelor pe care le-au întâmpinat la locul de muncă"[2963].

În doctrină s-a considerat la un moment dat[2964], că reglementarea unor infracţiuni considerate mai grave în Codul muncii, şi nu numai prin legi speciale din domeniul raporturilor de muncă, ilustrează faptul că se conturează şi în ţara noastră un drept penal al muncii.

S-a susţinut[2965] că se poate vorbi despre o subramură de drept – dreptul penal al muncii care aparţine, ca şi dreptul penal al afacerilor, dreptul penal al mediului, dreptului penal special, şi nu se pune problema de a fragmenta dreptul penal, prin „ruperea" dreptului penal al muncii din cadrul dreptului penal special.

Dreptul penal al muncii trebuie reţinut ca o realitate juridică nouă, nefiind vorba despre o nouă ramură de drept care să se amplaseze ca o a treia ramură de drept, alături de dreptul muncii şi de dreptul penal, ci mai degrabă este vorba de un concept doctrinar, care are ca suport obiectiv faptul că anumite infracţiuni au acelaşi scop – buna desfăşurare a raporturilor de muncă şi se caracterizează prin trăsături comune.

În opinia noastră nu se poate susţine existenţa unei ramuri sau subramuri de drept în ceea ce priveşte un drept penal al muncii, deoarece nu s-ar putea indetifica un obiect, metodă sau principii diferite de cele ale dreptului penal, în literatura de specialitate fiind apreciată ca „o creaţie forţată şi artificială"[2966].

În literatura juridică română recentă se găsesc analize şi opinii ale unor autori în legătură cu domeniul dreptului penal social care „înglobează dreptul penal al

---

2960 Valentina Şerpoi, *Combaterea hărţuirii la locul de muncă – norme europene şi naţionale* în „Revista română de dreptul muncii" nr.3/2014, p. 21

2961 C. Bogaru, A. Jegan, *Evoluţia noţiunii de mobbing în legislaţia şi practica statelor europene şi a spaţiului comunitar,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 5/2013, p. 73

2962 Dan Ţop, *Necesitatea introducerii unei legislaţii adecvate în România privind combaterea hărţuirii psihologice la locul de muncă,* în „Dinamica dreptului românesc după aderarea la Uniunea Europeană", Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2010, pp.455-459

2963 Loredana Manuela Muscalu, *Discriminarea în relaţiile de muncă,* Editura Hamangiu, Bucureşti, 2015, p. 41

2964 I.T. Ştefănescu,*Tratat de dreptul muncii,*., vol. I, Editura Lumina Lex, Bucureşti, 2003, p. 740.

2965 Radu Răzvan Popescu, *Dreptul penal al muncii*, Editura Naţional, Bucureşti, 2005, p. 190.

2966 Ştefan Boboc, op. cit, p. 231

muncii, căruia îi adaugă o componentă particulară, anume dreptul penal al securităţii sociale"[2967]. Astfel, dreptul penal social reprezintă „totalitatea dispoziţiilor penale care reglementează încălcările grave ale normelor juridice din domeniul dreptului social, dând acestei din urma notiuni înţelesul ei mai larg, care include atat dreptul muncii, cât şi dreptul securităţii sociale... el se formează din gruparea normelor cu caracter penal din cele două domenii de reglementare: dreptul muncii şi dreptul securitatii sociale"[2968].

S-a mai susţinut că „dreptul penal social poate şi trebuie să fie o ştiinţă juridică de sine stătătoare, o zonă distinctă de studiu pentru ştiinta dreptului, dar nu poate fi o ramură de drept independentă....., ci numai subordonată dreptului penal general"[2969].

Considerăm ca dorinţa de a sistematiza într-un singur act normativ normele juridice penale din domeniul dreptului muncii si al dreptului securităţii sociale, nu poate susţine existenţa unui drept penal social ca ramură a dreptului, ci poate cel mult servi ca un concept doctrinar de analiză a unor infracţiuni săvârşite într-un domeniu social distinct, al relaţiilor de muncă şi de securitate socială.

[2967] Petre Buneci, Ilie Dumitru, *op. cit*, p. 14, nota 1
[2968] Idem
[2969] Ibidem, p. 16

Capitolul X

CONFLICTELE DE MUNCĂ

1. Consideraţii generale

În România, prima reglementare privind conflictele de muncă şi procedura de soluţionare a acestora a fost Legea din 1920, cunoscută şi sub denumirea de „Legea Trancu Iaşi" după numele iniţiatorului ei, care reglementa în integralitate aspecte privind declanşarea, derularea şi soluţionarea confictelor de muncă[2970].

Codul muncii din 1950 a abrogat expres Legea asupra contractelor de muncă din 8 aprilie 1929 şi Legea nr. 711 din 6 septembrie 1946 privitoare la organizarea jurisdicţiei muncii. „Au fost adoptate prevederi noi, specifice realităţilor economice, sociale şi politice care au determinat un asemenea demers. Iniţial, Codul muncii făcea referire şi la conflictele colective de muncă, pentru ca ulterior, în urma adoptării Decretului nr. 266/1960 sfera litigiilor de muncă să fie circumscrise exclusiv la domeniul celor individuale"[2971].

Cel de-al doilea Cod al muncii din România, din anul 1972 nu conţinea nici un fel de prevederi referitoare la conflictele colective de muncă. Aşadar, în intervalul 1950-1989, România nu a cunoscut nici o reglementare legală expresă a conflictelor colective de munca, inclusiv a grevei.

Explicaţia acestei abordări consta în faptul ca se considera a fi de neimaginat apariţia unor conflicte de muncă, în condiţiile în care salariatului i se recunoştea, la nivel constituţional, tripla calitate de proprietar al mijloacelor de producţie, de producător şi de beneficiar al rezultatelor muncii sale. Se sublinia în acest context ca, lipsa exploatării clasei muncitoare, determina automat inexistenţa grevelor. Grevele nu ar avea astfel nici obiect, nici împotriva cui să se îndrepte. Cu toate ca nu au fost recunoscute legal, în România s-au produs conflicte colective de muncă în intervalul 1950-1990, de importanţă semnificativă fiind cele declanşate în Valea Jiului şi Braşov[2972].

O primă reglementare după anul 1989 a constituit-o Legea nr. 15/1991[2973] privind soluţionarea conflictelor colective de muncă, ulterior, prin armonizarea

---

2970 Nicolae Roş, *op.cit*, p.341

2971 Constanţa Călinoiu, *Jurisdicţia muncii*, Editura Lumina Lex, 1998, p. 96-97

2972 Onica Chipea Lavinia, *Regimul juridic al conflictelor individuale de muncă*, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2012, p. 52

2973 Publicată în Monitorul Oficial, al României, Partea I, nr. 33 din 11 februarie 1999.

legislaţiei noastre cu cea existentă la nivel internaţional a fost adoptată o lege-cadru în acest domeniu.

Legea nr. 168/ 1999[2974], privind soluţionarea conflictelor de muncă a abrogat expres Legea nr. 15/1991, precum şi art. 174-179 din Codul muncii anterior, aducând o nouă reglementare în materie.

Potrivit Legii nr. 168/1999, erau conflicte de muncă, *conflictele dintre salariaţi şi unităţile la care sunt încadraţi, cu privire la interesele cu caracter profesional, social sau economic ori la drepturile rezultate din desfăşurarea raporturilor de muncă.*

Legea nr. 62/2011 a dialogului social[2975] a abrogat prin articolul 224, Legea nr. 168/1999 privind soluţionarea conflictelor de muncă[2976]. Reglementarea modalităţilor de soluţionare a conflictelor de muncă face obiectul Titlului VIII din Legea nr. 62/2011. Potrivit art. 154 din această lege, raporturile de muncă stabilite între angajatori şi angajaţii acestora se desfăşoară cu respectarea prevederilor legale, precum şi în condiţiile negociate prin contractele colective şi individuale de muncă, iar încălcarea cu vinovăţie de către una dintre părţi a obligaţiilor care îi revin potrivit atrage răspunderea acesteia.

După cum s-a precizat în doctrină „Codul muncii cuprinde doar câteva prevederi de principiu referitoare la conflictele de muncă"[2977].

Codul muncii în art. 231, defineşte sintetic conflictele de muncă, arătând că „prin conflicte de muncă se înţelege conflictele dintre salariaţi şi angajatori privind interesele cu caracter economic, profesional sau social ori drepturile rezultate din desfăşurarea raporturilor de muncă".

Legea nr. 62/2011 în art. 1 pct. n, defineşte conflictul de muncă ca fiind „conflictul dintre angajaţi şi angajatori privind interesele cu caracter economic, profesional sau social ori drepturile rezultate din desfăşurarea raporturilor de muncă sau de serviciu" şi spre deosebire de Codul muncii are în vedere şi pe funcţionarii publici.

Aşa cum s-a precizat în literatura de specialitate[2978] ambele reglementări având aceleaşi scop, firesc era să fie perfect corelate.

Într-o terminologie generală cuvintele „litigiu" şi „conflict" sunt echivalente, dobândind semnificaţie juridică ori de câte ori se aduc în discuţie drepturi şi obligaţii[2979]. Sfera litigiilor de muncă este însă mai largă[2980] decât cea a conflictelor de muncă, deoarece, în categoria litigiilor de muncă sunt cuprinse şi alte conflicte,

---

[2974] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 582 din 29 noiembrie 1999, modificată prin OUG nr. 138/2000, publicată în Monitorul Oficial, al României Partea I, nr. 479 din 2 octombrie 2000.

[2975] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, Nr. 322, din 10 mai 2011.

[2976] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 582 din 29 noiembrie 1999.

[2977] Felicia Roşioru, *op. cit.*, p. 632

[2978] Alexandru Ţiclea, *Diferenţieri şi necorelări între dispoziţiile Codului muncii şi cele ale legii dialogului social nr.62/2011 privind jurisdicţia muncii,* în Revista Română de Dreptul Muncii, nr. 4/2011.

[2979] Constanţa Călinoiu, *Jurisdicţia muncii*, Editura Lumina Lex, 1998, p. 117.

[2980] Alexandru Ţiclea, *Tratat de dreptul muncii.*, Editura Universul juridic, Bucureşti, 2007, p. 955

care decurg din alte raporturi de muncă decât cele fundamentate pe contractele muncă, din astfel că o terminologie juridică exactă, prin delimitarea celor două noţiuni prin denumiri diferite de natură să evite orice confuzii, chiar dacă o asemenea deosebire terminologică nu justifică apartenenţa celor două categorii la jurisdicţii diferite.

În literatura juridică [2981] s-a subliniat că două sunt elementele care conferă unui litigiu caracterul de conflict de muncă: părţile şi legătura dintre acestea şi dacă intervine între salariaţi şi angajatori pe parcursul unui raport de muncă.

Conflictele de muncă se caracterizează prin mai multe trăsături care le subliniază specificul[2982]. O primă trăsătură este aceea că ne aflăm în prezenta unui conflict de muncă numai dacă acesta are loc între salariaţi şi unităţile la care sunt încadraţi.

O altă trăsătură o reprezintă împrejurarea că sunt astfel de conflicte numai acelea care se referă la drepturile şi obligaţiile rezultate din desfăşurarea unui raport de muncă, ori în legătură cu un contract de muncă, în nici un caz un conflict de muncă nu se poate referi la interese cu caracter politic ale salariaţilor[2983].

O ultimă trăsătură a conflictelor de muncă ar consta în legalitatea acestora, salariaţii şi unităţile au obligaţia să soluţioneze conflictele de muncă prin bună înţelegere sau prin procedurile stabilite de lege.

Aşa cum s-a apreciat în literatura de specialitate[2984], există trei proceduri principale pentru soluţionarea conflictelor de muncă (procedura jurisdicţională, arbitrajul şi concilierea sau medierea), toate reglementate prin lege sau alte acte normative.

Esenţial este considerat faptul[2985] că orice conflict de muncă presupune existenţa unui raport juridic, întemeiat pe contractul individual sau colectiv de muncă, în legătură cu care se înregistrează, la un moment dat, un dezacord între salariat şi angajator ori între partenerii sociali.

În art. 232, Codul muncii prevede că procedura de soluţionare a conflictelor de muncă se stabileşte prin lege specială. Astfel, conflictele de muncă se soluţionează[2986], în conformitate cu dispoziţiile art. 155, potrivit prevederilor Legii nr. 62/2011.

În literatura juridică s-a menţionat că „pornind de la sensul sintagmei drepturi recunoscute prin lege salariaţilor înţeles ca drepturi conferite acestora atât prin lege, cât şi prin contractele colective de muncă, în actualul stadiu al legislaţiei drepturile consacrate prin negociere colectivă nu pot fi conciliate prin utilizarea medierii, ca forma de soluţionare amiabilă a unui conflict individual de muncă. În fapt, prin acceptarea medierii într-o asemenea situaţie, s-ar produce o nouă

[2981] Raluca Dumitriu, *Conflictele de muncă şi soluţionarea lor*, Editura Tribuna Economică, Bucureşti, 2006, p. 48.
[2982] Alexandru Ţiclea, Constantin Tufan, *Dreptul muncii*, Editura Global Lex, Bucureşti, 2001, p. 683.
[2983] Alexandru Ţiclea, *Tratat...2007, op.cit.*, p. 919.
[2984] N. Voiculescu, *Dreptul muncii. Reglementări interne şi comunitare*, Editura Rosetti, Bucureşti, 2003, p. 161.
[2985] I.T. Ştefănescu, *Tratat...2017, op.cit*, p. 957.
[2986] Dan Ţop, *Dreptul muncii - Dreptul securităţii sociale, op.cit*, p. 342

negociere, ceea ce ar transforma o procedură de soluţionare pe cale amiabilă a unui conflict individual de muncă într-o negociere colectivă deghizată".[2987]

Spre deosebire de reglementarea abrogată care avea în vedere două categorii de conflicte de muncă: conflicte de drepturi şi conflicte de interese, în Legea nr. 62/2011 conflictele de muncă sunt împărţite în două categorii: conflicte individuale şi conflicte colective.

S-a spus că renunţarea la distincţia dintre conflicte de interese şi cele de drepturi constituite o opţiune fundamental greşită a legiuitorului;doar formal nu mai există conflicte de interese, pe fond, „din definiţia conflictelor de muncă rezultă că acestea sunt tocmai conflicte de interese"[2988]. Se mai consideră că „această deosebire de terminologie, practic, nu prezintă relevanţă"[2989].

În doctrină s-a subliniat că „chiar dacă s-a renunţat la distincţia legală între conflicte de drepturi şi cele de interese, deosebirile dintre drept şi interes există: drepturile subiective sunt expresia unor interese, interesul nu implică însă obligatoriu existenţa unui drept...nu se poate afirma că interesul este lipsit de recunoaştere juridică...putând chiar fi protejat de lege, cum este cazul intereselor salariaţilor"[2990].

S-a menţionat şi o altă clasificare a conflictelor de muncă, în funcţie de scopul urmărit la declanşarea conflictului[2991], ca fiind: conflicte cu privire la aplicarea dreptului şi conflicte de reglementare prin norme de drept, acestea din urmă fiind întotdeauna colective.

2. Conflictele colective de muncă

În Legea nr. 62 /2011 (art. 1 lit. o) conflictul colectiv de muncă este definit drept „conflictul de muncă ce intervine între angajaţi şi angajatori care are ca obiect începerea, desfăşurarea sau încheierea negocierilor privind contractele ori acordurile colective de muncă".

Se consideră că „sunt colective întrucât privesc o colectivitate de angajaţii şi un angajattor, după caz, o colectivitate de angajatori"[2992].

În doctrină se apreciază că au următoarele trăsături caracteristice[2993]: nu pot interveni decât în contextul negocierii colective; pot avea ca obiect orice problemă care potrivit legislaţiei muncii se poate negocia; este exceptată situaţia când revendicările salariaţilor ar necesitat adoptarea unei legi sau alt act normativ; au loc de regulă la nivel de unitate.

[2987] Claudia - Ana Moaré Costea, *Dreptul colectiv al muncii,* op. cit.,p. 243

[2988] Alexandru Ţiclea, *Tratat..., op.cit.,* p. 274.

[2989] Şerban Beligrădeanu, Ovidiu Puie, *Discuţii referitoarela unele aspecte în legătură cu soluţionarea conflictelor de muncă în lumina reglementărilor legale recente,* în Dreptul nr. 6/2013, p. 198, nota 7

[2990] I.T. Ştefănescu, *Tratat...2017, op.cit,* p. 956

[2991] Monica Gheroghe, *Dreptul individual al muncii, op.cit,* p. 477

[2992] Alexandru Ţiclea, *Tratat..., op.cit.,* p. 273

[2993] I.T. Ştefănescu, *Tratat...2017, op.cit,* p. 955

Conflictele colective de muncă, pot fi declanşate de salariaţi, corespunzător art. 156, în legătură cu începerea, desfăşurarea şi încheierea negocierilor contractelor colective de muncă. Acest drept fiind garantat de lege.

S-ar putea susţine că nerespectarea din partea angajatorului a celor stabilite prin contractul colectiv de muncă nu ar putea constitui o premisă a declanşării conflictului colectiv de muncă, ci mai degrabă ca o posibilitate pentru salariaţi de a declanşa un asemenea conflict.

Se precizează expres în art. 157 că nu pot constitui obiect al conflictelor colective de muncă revendicările angajaţilor pentru a căror rezolvare este necesară adoptarea unei legi sau a altui act normativ.

Conflictele colective de muncă pot avea loc (art. 158) pentru apărarea intereselor colective cu caracter economic, profesional sau social.

În conflictele colective de muncă la nivel de unitate angajaţii sunt reprezentaţi potrivit art. 159 alin. 1, de sindicatele reprezentative din unitate, potrivit legii, iar la nivelul unităţilor în care nu sunt constituite sindicate reprezentative, însă angajaţii şi-au ales persoanele care să îi reprezinte la negocieri, aceleaşi persoane îi reprezintă şi în cazul conflictelor colective de muncă., prevedere apreciată[2994] extrem de utilă, întrucât în baza aceluiaşi mandat, reprezintă salariaţii la soluţionarea eventualelor conflicte.

Şi foştii salariaţi pot fi parte în conflictele colective de muncă, în cazurile în care acestea au ca obiect exercitarea unor drepturi care decurg din raporturile de muncă anterioare.

Deci, în cazul conflictelor colective de muncă angajaţii sunt reprezentaţi (art. 160) de organizaţiile sindicale reprezentative sau reprezentanţii angajaţilor, după caz, care participă la negocierile colective ale contractului sau acordului colectiv de muncă aplicabil.

Conflictele colective de muncă pot fi declanşate conform art. 161, în următoarele situaţii:

a) angajatorul sau organizaţia patronală refuză să înceapă negocierea unui contract ori acord colectiv de muncă, în condiţiile în care nu are încheiat un astfel de contract sau acord ori cel anterior a încetat;
b) angajatorul sau organizaţia patronală nu acceptă revendicările formulate de angajaţi;
c) părţile nu ajung la o înţelegere privind încheierea unui contract sau acord colectiv de muncă până la data stabilită de comun acord pentru finalizarea negocierilor.

Se poate trage concluzia ca aceste cazuri de declanşare a conflictelor colective de muncă sunt prevăzute limitativ. Aceste conflicte nu pot interveni într-un alt

---

[2994] Radu Răzvan Popescu, *Analiză asupra unor aspecte controversate ale Legii nr. 62/2011 cu privire la dialogul social,* în Revista română de dreptul muncii, nr. 5/2011, p. 11-20.

moment al derulării raporturilor de muncă decât exclusiv în cel al negocierii colective[2995].

În toate cazurile în care există premisele declanşării unui conflict colectiv de muncă, se precizează de art. 162 alin.1, că organizaţiile sindicale reprezentative sau reprezentanţii angajaţilor, după caz, vor sesiza în scris angajatorul, respectiv organizaţia patronală despre această situaţie, precizând revendicările angajaţilor, motivarea acestora, precum şi propunerile de soluţionare, angajatorul este obligat să primească şi să înregistreze sesizarea astfel formulată.

O asemenea cerinţă se consideră îndeplinită şi în cazul în care revendicările, motivarea şi propunerile de soluţionare sunt exprimate de sindicatul reprezentativ sau de către reprezentanţii aleşi ai angajaţilor cu ocazia întâlnirii cu reprezentanţii angajatorului ori ai organizaţiei patronale, dacă discuţiile purtate au fost consemnate într-un proces-verbal.

Angajatorul sau organizaţia patronală are obligaţia de a răspunde în scris potrivit dispoziţiilor art. 162 alin. 3, sindicatelor sau, în lipsa acestora, reprezentanţilor angajaţilor, în termen de două zile lucrătoare de la primirea sesizării, cu precizarea punctului de vedere pentru fiecare dintre revendicările formulate.

În situaţia în care angajatorul ori organizaţia patronală nu a răspuns la toate revendicările formulate sau, deşi a răspuns, sindicatele ori reprezentanţii salariaţilor, după caz, nu sunt de acord cu punctul de vedere precizat, conflictul colectiv de muncă, arată art. 163, se poate declanşa.

Pe durata valabilităţii unui contract sau acord colectiv de muncă angajaţii, spre deosebire de vechea reglementare, conform art. 164, nu pot declanşa conflictul colectiv de muncă. Acest lucru se datorează faptului că actuala reglementarea nu mai impune[2996] o negociere anuală obligatorie a contractelor colective de muncă încheiate pe o perioadă mai mare de 12 luni.

Conflictul colectiv de muncă se declanşează precizează art. 165, numai după înregistrarea prealabilă[2997] a acestuia, după cum urmează:

a) la nivel de unitate, organizaţia sindicală reprezentativă sau reprezentanţii angajaţilor, după caz, notifică angajatorului declanşarea conflictului colectiv de muncă şi sesizează în scris inspectoratul teritorial de muncă din judeţul în care îşi desfăşoară activitatea angajaţii unităţii care au declanşat conflictul, în vederea concilierii;

b) la nivel de grup de unităţi, organizaţiile sindicale reprezentative vor notifica fiecărei unităţi membre a grupului de unităţi, precum şi organizaţiei patronale constituite la nivelul grupului declanşarea conflictului colectiv de muncă şi sesizează în scris Ministerul Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale, în vederea concilierii;

2995 Marioara Ţichindelean, *Dreptul colectiv al muncii, op. cit.*, p. 172

2996 Răzvan Gabiel Cristescu, Cristina Cristescu, *op. cit.*, p. 336.

2997 Luminiţa Dima, *op. cit, p.* 358

c) la nivelul sectorului de activitate, organizaţiile sindicale reprezentative vor notifica fiecărei unităţi în care au membri organizaţii sindicale reprezentative, precum şi organizaţiilor patronale corespondente declanşarea conflictului colectiv de muncă şi vor sesiza în scris Ministerul Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale, în vederea concilierii.

S-a menţionat că „înregistrarea prealabilă" a conflictului colectiv de muncă înseamnă de fapt şi de drept notificarea (care este multiplă), dar şi sesizarea oragului competent"[2998].

S-a spus că soluţionarea confictelor colective de muncă prin mijloace amiabile reprezintă o constantă[2999] a legislaţiei muncii în materie.

Fazele[3000] soluţionării conflictelor colective sunt: „concilieirea, medierea, arbitrajul, iar în cazul în care toate acestea eşuează se poate declanşa greva"[3001].

3. Concilierea conflictelor colective de muncă

În toate cazurile, sesizarea pentru concilierea conflictului colectiv de muncă se formulează în scris (art. 166) şi va cuprinde în mod obligatoriu următoarele menţiuni:

a) angajatorul sau organizaţia patronală, cu indicarea sediului şi datelor de contact ale acestuia/acesteia;
b) obiectul conflictului colectiv de muncă şi motivarea acestuia;
c) dovada îndeplinirii cerinţelor prevăzute la art. 161-163;
d) desemnarea nominală a persoanelor delegate să reprezinte la conciliere organizaţia sindicală reprezentativă sau, după caz, reprezentanţii angajaţilor.

S-a menţionat că refzul autorităţii competrente de a înregistra sesizarea poate fi atacat pe calea contencisoului administrativ, şi nu poate fi motivat prin aceea că sesizarea nu are caracterul unui conflict de muncă, de vreme ce autoritatea competentă nu pote stabili natura juridică a conflictului[3002].

Concilierea, ca etapă obligatorie, medierea şi arbitrarea conflictelor colective de muncă, ca etape facultative, se fac numai între părţile aflate în conflict, se arată în art. 167.

Procedurile de concliere se bazează, de regulă, pe principiul echilibrării intereselor[3003].

În doctrină s-a arătat că aceasta constă „în dialogul direct între angajator sau organizaţia patronală şi delegaţii sindicatelui reprezentativ sau al reprezentanţilor angajaţilor, având ca scop rezolvarea conflcitului coelctiv de muncă"[3004]

[2998] Alexandru Ţiclea, *Tratat..., op.cit.*, p. 276
[2999] Marioara Ţichindelean, *Dreptul colectiv al muncii, op. cit.*, p. 177
[3000] Astfel de faze există şi în alte state europene, cum ar fi Franţa, a se vedea Dan Ţop, Dreptul muncii - Dreptul securităţii sociale, op.cit, p. 344
[3001] Valer Dorneanu, *Dreptul muncii, op.cit.*, p. 231.
[3002] Marioara Ţichindelean, *Dreptul colectiv al muncii, op. cit.*, p. 178
[3003] Nicolae Roş, *op.cit*, p.345
[3004] I.T. Ştefănescu, *Tratat...2014, op.cit*, p. 893

Procedura de conciliere este obligatorie, corespunzător art. 168 alin. 1. În termen de 3 zile lucrătoare de la înregistrarea sesizării, Ministerul Muncii, Familiei, Protecţiei Sociale şi Persoanelor Vârstnice, în cazul conflictelor colective de muncă la nivel de grup de unităţi sau la nivel sectorial, respectiv inspectoratul teritorial de muncă, în cazul conflictelor colective de muncă la nivel de unitate, desemnează delegatul său pentru participarea la concilierea conflictului colectiv de muncă şi comunică datele persoanei desemnate atât organizaţiei sindicale ori reprezentanţilor angajaţilor, cât şi angajatorului sau organizaţiei patronale.

Ministerul Muncii, Familiei, Protecţiei Sociale şi Persoanelor Vârstnice, respectiv inspectoratul teritorial de muncă, după caz, convoacă părţile la procedura de conciliere într-un termen ce nu poate depăşi 7 zile lucrătoare de la data desemnării delegatului.

Pentru susţinerea intereselor lor la conciliere, sindicatele reprezentative sau, după caz, reprezentanţii angajaţilor desemnează, potrivit art. 169 alin. 1, o delegaţie formată din 2-5 persoane, care va fi împuternicită în scris să participe la concilierea organizată de Ministerul Muncii, Familiei, Protecţiei Sociale şi Persoanelor Vârstnice, sau de inspectoratul teritorial de muncă, după caz. Din delegaţia sindicală pot face parte şi reprezentanţi ai federaţiei sau ai confederaţiei sindicale la care organizaţia sindicală este afiliată.

Poate fi aleasă ca delegat al sindicatelor reprezentative sau, după caz, al reprezentanţilor angajaţilor, conform alin. 2 al art. 169, orice persoană care îndeplineşte următoarele condiţii:

a) are capacitate deplină de exerciţiu;
b) este angajat al unităţii sau reprezintă federaţia ori confederaţia sindicală reprezentativă la care organizaţia sindicală care a declanşat conflictul de muncă este afiliată.

Pentru susţinerea intereselor sale la conciliere, angajatorul sau organizaţia patronală desemnează (art. 170), printr-o împuternicire scrisă o delegaţie compusă din 2-5 persoane care să participe la conciliere.

La data fixată pentru conciliere, delegatul Ministerului Muncii, Familiei, Protecţiei Sociale şi Persoanelor Vârstnice, sau al Inspectoratului teritorial de muncă, după caz, verifică[3005] împuternicirile delegaţilor părţilor şi stăruie ca aceştia să acţioneze pentru a se realiza concilierea.

În practica judecătorească[3006] s-a decis, având ca temei vechea reglementare că direcţia de muncă teritorială are obligaţia de a concilia şi nu de a dispune de dreptul de a aprecia asupra temeiniciei cererii formulate în raport cu dispoziţiile care reglementează declanşarea conflictelor.

În literatura de specialitate s-a arătat că „misiunea delegatului autorităţii publice este aceea de a stărui ca părţile să actioneze pentru a realiza conclierea, el nu este un judecător care să hotărasca soluţionarea conflictului colectiv, el are doar

[3005] Nicolae Roş, *op.cit*, p. 346.
[3006] Trib. Bucureşti, sent.civ. nr. 2892/2006, în Ioan Ciochină Barbu, *Dreptul muncii*, op.cit, p. 320.

competenţa de a îndruma partenerii sociali cu privire la corectitudinea aplicării dispoziţiilor legale ce sunt puse în discutie şi modalităţile care există şi pot fi folosite."[3007]. Şi în doctrină s-a arătat că „este esenţial de subliniat că Ministerului Muncii sau Inspectoratul teritorial de muncă nu are competenţa legală de a hotărî încetarea conflictului colectiv de muncă"[3008].

S-a susţinut [3009] că este exclusă posibilitatea părţilor de a se întâlni de mai multe ori.

Susţinerile părţilor şi rezultatul dezbaterilor se consemnează într-un proces-verbal, semnat de către părţi şi de delegatul Ministerului Muncii, Familiei ,Protecţiei Sociale şi Persoanelor Vârstnice, sau al inspectoratului teritorial de muncă, după caz.

Procesul-verbal se întocmeşte în original, câte unul pentru fiecare parte participantă la conciliere şi unul pentru delegatul Ministerului Muncii, Familiei Protecţiei Sociale şi Persoanelor Vârstnice, sau al inspectoratului teritorial de muncă, după caz.

În cazul în care în urma dezbaterilor se ajunge la un acord cu privire la soluţionarea revendicărilor formulate, conflictul colectiv de muncă se consideră potrivit art. 172, încheiat, iar în situaţiile în care acordul cu privire la soluţionarea conflictului colectiv de muncă este numai parţial, în procesul-verbal se vor consemna revendicările asupra cărora s-a realizat acordul şi cele rămase nesoluţionate, împreună cu punctele de vedere ale fiecărei părţi referitoare la acestea din urmă.

Rezultatele concilierii vor fi aduse la cunoştinţa angajaţilor (art. 174) de către cei care au făcut sesizarea pentru efectuarea concilierii.

Aşa cum s-a precizat în doctrină, în cazul neprezentării delegaţilor sindicatului sau ai angajaţilor„declanşarea grevei este inadmisibilă, deoarece potrivit principiului *nemo auditur propriam turpitudinem allegans,* sindicatul sau angajaţii nu pot eluda, prin propria lor faptă, faza obligatorie a concilierii"[3010]

4. Medierea şi arbitrajul

Vechea Lege nr. 168/1999, în cuprinsul art. 26 – 31 statornicea, distinct de conciliere ca fază obligatorie şi posibilitatea medierii conflictelor de interese, dacă părţile convin în acest sens. Ca şi în vechea reglementare, şi potrivit Legii nr. 62/2011 medierea nu devine obligatorie decât prin voinţa părţilor.

O noutate o reprezintă art. 175, care prevede că în vederea promovării soluţionării amiabile şi cu celeritate a conflictelor colective de muncă se înfiinţează Oficiul de Mediere şi Arbitraj al Conflictelor Colective de Muncă de pe lângă Ministerul Muncii, Familiei, Protecţiei Sociale şi Persoanelor Vârstnice.

[3007] Claudia- Ana Moarcăş Costea, *Dreptul colectiv al muncii, op. cit.*, p.240.
[3008] I.T. Ştefănescu, *Tratat...2014, op.cit*, p. 895
[3009] Marioara Ţichindelean, *Dreptul colectiv al muncii, op. cit.*, p. 181
[3010] Luminiţa Dima, *op. cit.*, p. 361

Modalitatea de înființare, organizare și funcționare a Oficiului de Mediere și Arbitraj al Conflictelor Colective de Muncă va fi reglementată prin hotărâre a Guvernului.

S-a arătat că prin „introducerea în ecuația conflictelor de muncă a acesui Oficiu, libertatea negocierilor directe scade, crescând în schimb intervenția statului"[3011].

În cadrul Oficiului de Mediere și Arbitraj al Conflictelor Colective de Muncă vor fi constituite (art. 175 alin. 3) corpul de mediatori și corpul de arbitri ai conflictelor colective de muncă.

Componența și criteriile de accedere în corpul de mediatori și corpul de arbitri ai conflictelor colective de muncă, competența, atribuțiile, precum și procedurile de mediere și arbitraj se stabilesc, arată art. 177, prin Regulamentul de mediere și arbitraj, elaborat de Oficiul de Mediere și Arbitraj al Conflictelor Colective de Muncă de pe lângă Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice, aprobat prin ordin comun al ministrului muncii, familiei și protecției sociale și al ministrului justiției, care se publică în Monitorul Oficial al României, Partea I.

Nici Hotărârea de guvern privind înființarea Oficiului de Mediere și Arbitraj al Conflictelor Colective de Muncă și nici Regulamnetul de mediere și arbitraj nu au fost adoptate, partenerii sociali s-au aflat practic în imposibilitate de a LUA În considerare măcar posibilitatea solutionarii unui evetual conflict colectiv dupa o asemenea procedură[3012].

Medierea sau arbitrajul constituie „proceduri facultative la care părțile pot face uz prin consensul lor "[3013]. În cazul în care conflictul colectiv de muncă nu a fost soluționat ca urmare a concilierii organizate de Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice, respectiv de inspectoratul teritorial de muncă, după caz, părțile pot hotărî, prin consens, conform art. 178, inițierea procedurii de mediere, în condițiile legii. „Spre deosebire de conciliere, medierea este o fază posibilă dar nu obligatorie a soluționării conflictului colectiv de muncă"[3014]. Cu toate acestea, medierea este obligatorie când părțile au decis acest lucru pe parcursul ori înainte de declanșarea grevei (art. 180).

Pentru medierea conflictelor individuale de muncă nu sunt aplicabile prevederile art. 73 alin. 2 din Legea nr. 192/2006[3015] privind medierea și organizarea profesiei de mediator, care precizează că dispozițiile acestei legi se aplică și în medierea conflictelor de drepturi de care părțile pot dispune din cadrul conflictelor de muncă.

[3011] Valer Dorneanu, *Dreptul muncii, op.cit.*, p. 235.
[3012] Luminița Dima, op. cit., p. 362
[3013] I.T.Ștefănescu, *Tratat...2017, op.cit*, p. 962
[3014] Valer Dorneanu, *Dreptul muncii, op.cit.,.*, p. 234.
[3015] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I nr. 441 din 22 mai 2006.

Prin Legea nr. 115/2012[3016] pentru modificarea şi completarea Legii nr. 192/2006, a fost introdus art. 60/1, care în alin.1 lit. e prevede că „în litigiile ce pot face, potrivit legii, obiect al medierii sau al altei forme alternative de soluţionare a conflictelor, părţile şi/sau partea interesată, după caz, sunt ţinute să facă dovada ca au participat la şedinţa de informare cu privire la avantajele medierii.... în litigiile de muncă izvorâte din încheierea, executarea şi încetarea contractelor individuale de muncă".

Rezultă că nu sunt avute în vedere decât conflictele individuale de muncă, enumerarea fiind limitativă, conflictele colective urmând a fi soluţionate potrivit Legii nr. 62/2011, a dialogului social. S-a mai spus şi că o asemenea susţinere este criticabilă[3017] deoarece textul din art. 73 alin. 2 din Legea nr.192/2006 se referă la soluţionarea conflictelor de drepturi, nevizând conflicte în legătură cu negocierea colectivă.

Pe întreaga durată a unui conflict colectiv de muncă, părţile aflate în conflict pot hotărî prin consens (art. 179 alin. 1), ca revendicările formulate să fie supuse arbitrajului Oficiului de Mediere şi Arbitraj al Conflictelor Colective de Muncă de pe lângă Ministerul Muncii, Familiei Protecţiei Sociale şi Persoanelor Vârstnice.

S-a subliniat că „arbitrajul nu poate interveni înainte de conciliere, care este fază obligatorie, ci numai după eşecul acesteia"[3018]. În ansamblul ei s-a spus [3019] că procedura arbitrajului reprezintă o cale parţial amiabilă, doar sub aspectul alegerii sale, iar nu şi prin prisma procedurii şi a rezultatelor acesteia.

Hotărârile arbitrale pronunţate de Oficiul de Mediere şi Arbitraj al Conflictelor Colective de Muncă de pe lângă Ministerul Muncii, Familiei, Protecţiei Sociale şi Persoanelor Vârstnice sunt obligatorii pentru părţi, completează contractele colective de muncă şi devin executorii din momentul pronunţării lor.

Medierea sau arbitrajul conflictului colectiv de muncă este obligatorie/obligatoriu dacă părţile, de comun acord, au decis acest lucru (art. 180) înainte de declanşarea grevei ori pe parcursul acesteia.

5. Greva

5.1. Consideraţii generale

Cu semnificaţia „refuzului de a muncii" termenul de grevă a apărut[3020] la mijlocul secolului al XIX-lea. În doctrină s-a menţionat „Cuvântul grevă derivă de la latinescul *grava,* care desemna terenul de la malul mării. Prin extensie, cuvântul a devenit numele unei pieţe din Paris, situată pe malul Senei. *Piaţa grevei* (devenită azi Place d'Hôtel de la vile) va da numele său unor mişcări revendicative. Aici se

[3016] Publicată în Monitorul Oficial al României , Partea I, Nr. 462, din 9 iulie 2012.
[3017] Marioara Ţichindelean, *Dreptul colectiv al muncii, op. cit.*, p. 183
[3018] Valer Dorneanu, *Dreptul muncii, op.cit.*, p. 231.
[3019] Marioara Ţichindelean, *Dreptul colectiv al muncii, op. cit.*, p. 185
[3020] În literatura juridică se susţine că originea grevei se află în antichitate (revolta sclavilor conduşi de Spartacus), a se vedea Luminiţa Dima, *op. cit.*, p. 363

reuneau cei aflaţi în căutare de muncă, aşteptând oferte sau cei care solicitau condiţii mei bune de lucru. Sensul actual al cuvântului a apărut între anii 1845 şi 1848, având semnificaţia refuzului de a munci."[3021]

Prima grevă cunoscută[3022] pe teritoriul României a fost în anul 1733, în Banat, la Ciclova.

Corolarul pe plan juridic al grevei îl reprezintă dreptul la grevă[3023]. Deşi reglementată ca un drept, ea apără un interes[3024].

În Pactul internaţional referitor la drepturile economice, sociale şi culturale[3025] este proclamat, în art. 8, dreptul sindical şi dreptul la grevă, cu precizarea că acesta „trebuie exercitat conform legilor din fiecare ţară'.

În Franţa[3026] şi Italia se admite în mod formal existenţa dreptului la grevă, în baza prevederilor constituţionale.

Acest drept este recunoscut şi în ţările ale căror acte fundamentale recunosc libertatea de asociere (Anglia, Germania), precum şi în alte ţări ca Belgia[3027] şi Olanda.

Totodată, trebuie subliniat că greva nu este interzisă în Elveţia[3028] sau în celelalte ţări democratice.

De asemenea, reglementarea dreptului la grevă nu intră în competenţa instituţiilor Uniunii Europene „astfel că greva comportă sau nu reglementări naţionale, dar nu şi europene"[3029].

Carta socială europeană revizuită, adoptată la Strasbourg la 3 mai 1996[3030], consacră în art. 6 par. 4 dreptul lucrătorilor şi al patronilor de a iniţia acţiuni colective în cazul conflictelor de interese, inclusiv dreptul la grevă[3031].

Dreptul la grevă decurge şi din interpretarea Convenţiei Organizaţiei Internaţionale a Muncii nr. 87 din anul 1948 privind libertatea sindicală şi protecţia dreptului sindical. Comitetul pentru Libertatea Sindicală din cadrul acestei organizaţii a statuat că dreptul la grevă reprezintă: un drept fundamental

---

3021 Alexandru Ţiclea, *Tratat..., op.cit.*, p. 278.
3022 Nicolae Roş, *op.cit*, p.348
3023 Şerban Beligrădeanu, *Dreptul la grevă şi exercitarea lui*, în "Dreptul" nr.6/1990, p. 17.
3024 Raluca Dimitriu, *op. cit.*, p. 138.
3025 Adoptat de Organizaţia Naţiunilor Unite la 16 decembrie 1956, semnată de ţara noastră la 27 iunie 1968 şi ratificată prin Decretul nr.212/1974.
3026 Conform doctrinei juridice franceze, greva constă în încetarea colectivă şi concertată a muncii în scopul satisfacerii unor revendicări ale salariaţilor.
3027 În doctrina belgiană, greva este definită ca abţinerea colectivă şi concertată a unui grup de salariaţi de a presta munca cu scopul imediat al opririi activităţii uneia sau mai multor întreprinderi, făcând astfel presiuni, fie asupra patronului, fie asupra unor terţi (a se vedea Viviane Vannes, Questions approfondies de droit collectif du *travail*, vol. 2, Presses Universitaires de Bruxelles, 1993-1994, p. 116-117).
3028 Conform *Tribunalului federal elveţian*, greva constă în refuzul colectiv al prestării muncii stabilite, în scopul obţinerii anumitor condiţii de muncă din partea patronului sau a unui grup de patroni (Remy Wyler, *Droit du travail*, Staempfei Editions SA Berne, 2002, p.491.)
3029 I.T. Ştefănescu, *Tratat...2014, op. cit.*, p.900
3030 Ratificată de România prin Legea nr.74/1999, publicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr.193 din 4 mai 1999.
3031 Andrei Popescu, *Impactul ratificării Cartei sociale europene revizuite asupra legislaţiei muncii şi a legislaţiei protecţiei sociale în România*, în „Dreptul" nr.9/1999.

al lucrătorilor; un mijloc legitim de apărare a intereselor economice şi sociale; unul din mijloacele esenţiale prin care lucrătorii şi organizaţiile lor îşi pot promova interesele[3032].

Nici o convenţie sau recomandare a Organizaţiei Internaţionale a Muncii nu se referă exclusiv şi nici expres la grevă, însă se susţine[3033] că reglementarea negocierii colective prin Convenţia 87/1948 încorporează intrinsec şi logic şi dreptul la grevă, acesta din urmă fiind corolarul logic al realizării efective a dreptului la negocieri colective.

În plus, *Pactul intenţional privind drepturile economice, sociale şi culturale,* adoptat de Organizaţia Naţiunilor Unite în 1956, ratificat de ţara noastră în 1974, proclamă[3034] (în art. 8) *dreptul la grevă,* cu precizarea că acesta „trebuie exercitat conform legilor din fiecare ţară".

În România, după 1990 greva a fost recunoscută ca un mijloc legal[3035], la care salariaţii au dreptul să recurgă ori de câte ori consideră că interesele lor profesionale, economice şi sociale le sunt încălcate[3036].

Exerciţiul dreptului la grevă este intim legat[3037] de exerciţiul libertăţii sindicale.

Pe plan naţional[3038], dreptul la grevă este statornicit de Constituţia României (art. 43) şi Codul muncii (art. 233), precum şi de alte acte normative (art. 30 din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcţionarilor publici).

Constituţia României prevede dreptul la grevă în art. 43, în sensul garantării lui, atunci când prevede în alin. 1 că „salariaţii au dreptul la grevă pentru apărarea intereselor profesionale, economice şi sociale". Acest drept are nu numai un caracter constituţional, dar este, în acelaşi timp, socotit şi ca „un principiu general de drept".

Ca şi Legea nr. 15/1991, Legea 168/1999 reglementa declararea grevei numai la nivel de unitate, nu şi la nivele superioare arătând în art. 40 că „greva constituie o încetare colectivă şi voluntară a lucrului într-o unitate şi poate fi declarată pe durata desfăşurării conflictelor de interese".

În România numărul maxim de greve a fost consemnat în anii 2004 (11) şi 2007 (12), iar cel mai mare număr de salariaţi participanţi la greve a fost înregistrat în anul 2008 (16,7 mii persoane)[3039].

Posibilitatea declarării grevei era însă, cu mult mai restrânsă decât anterior, deoarece, sfera conflictelor de interese este considerabil mai limitată decât cea a conflictelor colective de muncă, a căror ultimă fază era greva.

3032 Raluca Dimitriu, *op. cit*, p. 142-143.
3033 I.T. Ştefănescu, *Tratat...2017, op. cit.*, p.966
3034 Alexandu Ţiclea, Organizatia Internatională a Muncii şi dreptul. la grevă, în Revista română de dreptul muncii nr. 8/2014, p.15- 20
3035 Dan Ţop, *Dreptul muncii - Dreptul securităţii sociale, op.cit*, p. 348
3036 Alexandru Ţiclea, *Tratat..., op.cit.*, p.281
3037 Nicolae Roş, *op.cit*, p.351
3038 Alexandu Ţiclea, *Organizatia Internatională a Muncii şi dreptul. la grevă,art.cit supra*, p.20
3039 *Studiu de impact privind reformele legislaţiei muncii în România, cit.supra*, p. 43.

Codul muncii, în art. 233 prevede că salariaţii au dreptul la grevă pentru apărarea intereselor profesionale, economice şi sociale.

Prin *grevă* se înţelege, arată art. 181 din Legea nr. 62/2011, orice formă de încetare colectivă şi voluntară a lucrului într-o unitate, iar Codul muncii, în art. 234 alin. 1, precizează aceleaşi aspecte, şi anume că greva reprezintă încetarea voluntară şi colectivă a lucrului de către salariaţi.

S-a arătat că greva este în toate cazurile o manifestare conştientă relizată cu intenţia de a produce un efect juridic specific, şi anume naştere raportului juridic de grevă[3040]

Modul de exercitare a dreptului de grevă, organizarea, declanşarea şi desfăşurarea grevei, procedurile prealabile declanşării grevei, suspendarea şi încetarea grevei, precum şi orice alte aspecte legate de grevă se reglementează, arată art. 236 din Codul muncii prin lege specială, respectiv prin Legea nr. 62/2011.

Greva poate fi declarată (art. 182) numai dacă, în prealabil, au fost epuizate posibilităţile de soluţionare a conflictului colectiv de muncă prin procedurile obligatorii prevăzute de lege, numai după desfăşurarea grevei de avertisment şi dacă momentul declanşării acesteia a fost adus la cunoştinţa angajatorilor de către organizatori cu cel puţin două zile lucrătoare înainte.

Articolul 182 instituie obligativitatea grevei de avertisment: „greva poate fi declarată numai dacă, în prealabil, au fost epuizate posibilităţile de soluţionare a conflictului colectiv de muncă prin procedurile obligatorii prevăzute de lege, *numai după desfăşurarea grevei de avertisment*..." Vechea lege prevedea, şi ea, că greva de avertisment să preceadă pe cea propriu-zisă cu cinci zile, însă nu reieşea din vechea lege că este musai să o preceadă pe cea propriu-zisă.

Hotărârea de a declara greva se ia, precizează art. 183 alin. 1, de către organizaţiile sindicale reprezentative participante la conflictul colectiv de muncă, cu acordul scris a cel puţin jumătate din numărul membrilor sindicatelor respective, iar pentru angajaţii unităţilor în care nu sunt organizate sindicate reprezentative, hotărârea de declarare a grevei se ia de către reprezentanţii angajaţilor, cu acordul scris a cel puţin unei pătrimi din numărul angajaţilor unităţii sau, după caz, ai subunităţii ori compartimentului.

Instituirea obligatorie a formei scrise pentru acordul exprimat în vederea declanşării grevei s-a spus[3041] că este de natură să limiteze şi mai mult exercitarea dreptului la grevă.

S-a spus că „se ridică problema dacă cei care hotărăsc declanşarea grevei trebuie să şi participe efectiv la grevă"[3042]. Cum Legea nr. 62/2011 nu clarifică acest aspect, printre grevişti se pot număra şi angajaţi care nu şi-au dat acordul în scris, invlusiv nesindicalişti[3043].

3040 A.G.Uluitu, *Greva*, Editura Lumina Lexs, Bucureşti, 2998, p.125

3041 R.R. Popescu, *art. cit.supra*

3042 I .T. Ştefănescu, *Tratat ... 2017, op. cit.*, p. 969

3043 R. Dimitriu, *Reflecţii privind Noul regim juridic al grevei statornicit prin Legea dialogului social nr.62/2011*, în Dreptul nr. 12/2011, p. 93; I .T. Ştefănescu, *Tratat* ... op. cit., p.904

Hotărârea de a declara greva, cu dovada îndeplinirii condiţiilor prevăzute de lege, se comunică în scris angajatorului, (art. 183 alin. 3) în termen de 48 de ore.

5.2. Tipuri de greve

Grevele pot fi, arată art. 184: de avertisment, de solidaritate şi propriu-zise. În practica şi doctrina occidentală se întâlnesc şi alte categorii de greve[3044].

Nu este reglementată de lege „greva simbolică" (greva japoneză), care se desfăşoară fără oprirea lucrului prin afişsarea unor semne distinctive de către salariaţi[3045].

S-a menţionat că „în economia legislaţiei româneşti în vigoare, greva japoneză nu este grevă, pentru că nu presupune încetarea lucrului"[3046]

Greva de avertisment, „constituie o acţiune colectivă a salariaţilor cu caracter preventiv menită să atragă atenţia asupra declanşării grevei propriu-zise"[3047] nu poate avea (art. 184) o durată mai mare de două ore, dacă se face cu încetarea lucrului, şi trebuie, în toate cazurile, să preceadă cu cel puţin două zile lucrătoare greva propriu-zisă.

O asemenea corelare s-a apreciat[3048] că aduce atingere dreptului la grevă, deoarece este vorba de două tipuri distincte de grevă care nu trebuie corelate în mod necesar, căci obligarea salariaţilor de a parcurge, în prealabil, o asemenea etapă, ar îngreuna practic accesul la exercitarea unui drept fundamental.

Greva de solidaritate poate fi declarată (art. 185) în vederea susţinerii revendicărilor formulate de angajaţii din alte unităţi aparţinând aceluiaşi grup de unităţi sau sector de activitate, o grevă naţională de solidaritate fiind exclusă[3049].

Legea română nu reglementează greva de solidaritate cu salariaţii aflaţi în grevă din alte state membre ale Uniunii Europene[3050].

Greva de solidaritate este declanşată fără nici o legătură[3051] cu contractul colectiv de muncă al celor care recursg la grevă.

Cu privire la alte tipuri de greve, doctrina şi literatura de specialitate evidenţiază următoarele:

Nici Legea nr. 168/1999 nu conţinea dispoziţii cu referire la grevele turnante (când se afectează, pe rând, aceleaşi sectoare de activitate) şi la cele perlate (caracterizate printr-un ritm de lucru mai lent), de zel (care s-au manifestat în domeniul vamal), ori greve „tromboză" (acestea constau în încetarea lucrului la o

3044 Alexandru Athanasiu; L. Dima, *op.cit.*, p. 332-337.
3045 Nicolae Roş, *op.cit*, p.353
3046 Luminiţa Dima, op. cit., p, 365
3047 Valer Dorneanu, *Dreptul muncii, op.cit.*, p. 236
3048 R.R. Popescu, *art. cit.supra*
3049 Valer Dorneanu, *Dreptul muncii, op.cit.*, p. 237.
3050 Claudia- Ana Moaré Costea, *Dreptul colectiv al muncii, op. cit.*, p.262.
3051 Marioara Ţichindelean, *Dreptul colectiv al muncii, op. cit.*, p. 191

instalaţie sau atelier cu rol cheie pentru întreg procesul de producţie), greva cibernetică etc.[3052]

Greva politică este interzisă, art. 190 alin. 2 din Legea dialogului social arătând că greva nu poate urmării scopuri politice. De menţionat că Legea nr. 15/1991 incrimina pe cei care organizează greva în scopuri politice, infracţiunea fiind prevăzută de art. 46, faptă ce a a devenit contravenţie sancţionată cu amendă în reglementarea Legii nr. 168/1999.

S-a menţionam faptul că, „în principiu, criticarea autorităţilor publice, în cadrul unei greve, nu conferă acesteia un caracter politic. Însă, cererea de schimbare a autorităţilor executive, ori a unei autorităţi locale, are un evident caracter politic, deoarece vizează un organ public investit potrivit procedurilor constituţional. Prin urmare, caracterul politic al grevei începe acolo şi atunci când se solicită însăşi schimbarea autorităţilor legal investite în stat la nivel naţional sau local."[3053]

S-a spus că „într-o grevă politică, angajaţii acţionează ca cetăţeni, nu în calitate de lucrători...nu există nici o raţiune ca un angajator să suporte o oprire colectivă a lucrului cu pierderile inerente acesteia, fără ca greviştii să-i impute vreo atitudine contrară lor"[3054]

Am considerat[3055] justificat punctul de vedere potrivit căruia cu atât mai mult are un caracter politic greva care urmăreşte schimbarea violentă a ordinii sociale, preluarea conducerii politice. În accepţiunea art. 190 din lege, un conflict întemeiat exclusiv pe motive politice nu constituie un conflict colectiv de muncă[3056].

În situaţia în care o grevă are un caracter mixt, instanţa va aprecia de la caz la caz şi va hotărî în funcţie de obiectivul predominant al grevei, respectiv cel profesional sau cel politic. Caracterul profesional al mişcării greviste nu trebuie să fie absorbit de caracterul sau politic[3057].

Deşi nu este prevăzută de lege, „s-a încercat declanşarea unei greve „demisie" în anul 1995 de către salariaţii Regiei Autonome RENEL în sistemul energetic naţional. În acest sistem, dreptul la grevă este restricţionat, greva fiind posibilă cu condiţia asigurării a cel puţin unei treimi din activitate. În 33 de centre din cele 37 ale regiei, 5.000 de salariaţi şi-au depus demisiile, urmând ca la expirarea termenului de preaviz, să înceteze raporturile de muncă. Prin acest act, sistemul electric naţional ar fi putut fi oprit, cu consecinţe dramatice pentru populaţie. Pe perioada preavizului, salariaţii au continuat sa-şi presteze munca în condiţii normale, iar în urma negocierilor, a fost încheiat un protocol între sindicatele din RENEL şi Guvern, prin care conflictul a fost stins"[3058].

[3052] A se vedea pentru analiza acestor categorii, I.T.Ştefănescu, *Tratat..., op. cit.*, p.906
[3053] Ion Traian Ştefănescu, *Tratat teoretic...* 2017, op. cit. , p. 975
[3054] Alexandru Ţiclea, *Tratat..., op.cit.*, p. 284
[3055] Dan Ţop, *Dreptul muncii - Dreptul securităţii sociale, op.cit*, p. 350
[3056] Ion Traian Ştefănescu, *Tratat teoretic...* 2014, *op. cit.* , p. 904
[3057] Claudia- Ana Moaré Costea, *Dreptul colectiv al muncii, op. cit.*, p. 263.
[3058] Alexandru Ţiclea, *Tratat..., op.cit.*, p. 284

S-a pus problema dacă o astfel de grevă „demisie" este sau nu legală. Potrivit unei opinii, aceasta nu este legală, deoarece dreptul de a demisiona este exercitat abuziv[3059], demisia, potrivit legislaţiei muncii, este, prin definiţie, individuală însă, nu era vorba de o demisie colectivă, ci de una individuală, având în vedere că salariaţi notificaseră individual angajatorului demisia,

Astfel, nelegalitatea acestei greve nu putea fi generată decât prin nerespectarea condiţiilor legale de încetarea colectivă a lucrului .

În cazul unei greve japoneze, salariaţii poartă însemne de grevişti, însă munca nu este oprită în totalitate, salariaţii continuând lucrul cu intermitenţe[3060].

Cât priveşte greva-surpriză, care este „o grevă neanunţată, care se desfăşoară fără preaviz"[3061], este nelegală.

Greve de zel au loc în domeniile în care salariaţii nu au voie să facă grevă, în vamă, în serviciile publice de taxe şi impozite, poştă, care constă în aplicarea scrupuloasă a instrucţiunilor de funcţionare şi a ordinelor de muncă, în vederea blocării activităţii unităţii. Au loc cu totul excepţional, în vamă şi în serviciul public de taxe şi impozite[3062] sau, de exemplu, funcţionarii de la poştă pot cântări fiecare scrisoare, spre a verifica dacă valoarea timbrelor aplicate este corectă, blocând astfel traficul poştal[3063].

Există şi greve perlate care au loc atunci când, fără a se opri lucrul, salariaţii rămân la locul lor de muncă, însă activitatea se derulează într-un mod lent, ceea ce antrenează voit reducerea productivităţii muncii sau a randamentului.

Greva turnantă şi greva *în carouri,* prin care în mod alternativ şi succesiv se afectează un sector de activitate sau altul, o categorie de personal ori alta. În acest caz, munca nu este oprită concomitent de către toţi salariaţii, ci pe sectoare şi în mod eşalonat, potrivit unui program, afectându-se în aceste condiţii întregul randament al producţiei.

Greva tromboză constă în încetarea lucrului la un anumit loc de muncă, cum ar fi instalaţie, utilaj, ambalaj etc., având rol cheie în linia de produce, astfel încât afectează derularea întregului proces de muncă. În principiu, existenţa legală a dreptului la greva face ca grevele să fie licite. Cu toate acestea, chiar dacă legea nu prevede în mod expres, sunt *ilicite* grevele de zel, perlate, turnate, tromboză, deoarece, în aceste cazuri, salariaţii îşi execută îndatoririle de serviciu cu încălcarea atribuţiilor lor.

Greva prin ocuparea întreprinderii, preupune împiedicarea activităţii patronului în gestionarea întreprinderii, însă nu urmăreşte deposedarea acestuia de vunurile sale, ci exercitarea unei presiuni pentru a accepta revendicările salariaţilor[3064]

[3059] Ion Traian Ştefănescu, *Tratat teoretic...* 2014, *op. cit.* , p.907
[3060] Claudia- Ana Moarcăş Costea, *Dreptul colectiv al muncii, op. cit.*, p.265.
[3061] Luminiţa Dima, *op. cit.*, p. 366
[3062] Alexandru Ţiclea, *Tratat..., op. cit.*, p. 285
[3063] Claudia- Ana Moarcăş Costea, *Dreptul colectiv al muncii, op. cit.*, p.265
[3064] Luminiţa Dima, *op. cit.*, p. 366

Doctrina susţine ideea, potrivit căreia, este exclus ca, sub acoperirea exercitării dreptului la grevă, salariaţii, neoprind lucrul, să îşi execute munca în alte condiţii decât cele stabilite prin contractul lor de muncă[3065].

Cu alte cuvinte, dacă salariaţii nu îşi exprimă nemulţumirea prin încetarea lucrului, nu este vorba despre grevă în sensul ei legal. Astfel că, forma în care se exprimă acest conflict de muncă în colectiv nu este conform legii. De aceea, aceste forme de greve au caracter ilegal.

S-a subliniat că „alte forme de grevă (intermitente, trunante, virtuale, cu încetinirea lucrului etc), nu fac parte din schema legală naţională şi nici nu au fost până în prezent întânlite"[3066].

În doctrină[3067] s-a menţionat o altă formă ilegala a acţiunii colective a salariaţilor, însă nepracticată în România, o poate constitui *„auto-satisfacerea" revendicărilor lor*. În aceasta situaţie, salariaţii îşi modifică ei înşişi condiţiile de muncă sau programul de lucru, în conformitate cu cerinţele lor.

Desigur, o astfel de acţiune are un caracter ilicit deoarece salariaţii trebuie să-şi presteze munca în condiţii stabilite de angajator anterior.

Nemulţumirile faţă de condiţiile impuse de angajator pot conduce la un conflict de muncă în cadrul negocierii colective, inclusiv la greva, însă aceştia nu „îşi pot face dreptate", deoarece ar săvârşi abateri disciplinare.

Tot un caracter ilicit are şi greva spontană, considerată formă neregulată de grevă[3068], deoarece nu respectă obligaţia legală de a-l preaviza pe angajator cu cel puţin 5 zile înainte de declanşarea ei[3069].

De asemenea, nu se precizează expres dacă survenirea unei greve poate constitui sau nu, pentru unitate, un caz de forţă majoră, în raport cu salariaţii ei care nu participă la grevă sau, în raporturile comerciale şi civile cu terţii. S-a menţionat faptul că, „refuzul salariaţilor de a efectua ore suplimentare, atunci când legea cere acordul lor, nu poate fi considerat grevă, deoarece nu reprezintă o încetare colectivă a lucrului"[3070].

Cu privire la greva foamei s-a spus că aceasta „constă în încetarea voluntară a lucrului concomitent cu renunţarea de către grevişti la alimentarea organismelor lor."[3071], însă greva foamei declanşată de un singur salariat, nu constituie o grevă în sensul art.181 din lege, ci poate fi asimilată unei absenţe nemotivate de la serviciu, angajatorul putând recurge la sancţiuni disciplinare, inclusiv la concedierea salariatului[3072].

3065 Ion Traian Ştefănescu, *Tratat teoretic...* 2014, *op. cit.* , p. 907.
3066 Alexandru Ţiclea, *Tratat..., op.cit.*, p. 285
3067 Ion Traian Ştefănescu, *Tratat* teoretic ..., 2014, op.cit.,, p. 907
3068 Marioara Ţichindelean, *Dreptul colectiv al muncii*, op. cit., p. 192
3069 Magda Volonciu, *Limitele exercitării dreptului la grevă*, în „Studii de drept românesc", nr. 3-4/1996, p. 187-192.
3070 Ion Traian Ştefănescu, *Tratat teoretic...* 2014 , op. cit. , p. 907.
3071 Claudia-Ana Moaré Costea, *Dreptul colectiv al muncii, op. cit.*, p.267.
3072 Curtea de Apel Constanţa, dec.civ nr.258/2007 (nepublicată).

S-a mai spus şi că Legea nr. 62/2011 nu reglementează în mod expres ca grevă ilicită, greva neloială ori nerezonabilă sau abuzivă[3073].

5.3. Declararea şi desfăşurarea grevei

Hotărârea de a declara grevă de solidaritate poate fi luată, de către organizaţiile sindicale reprezentative afiliate la aceeaşi federaţie sau confederaţie sindicală la care este afiliat sindicatul organizator. În cazul grevelor de solidaritate, prevederile art. 183 alin. 2 nu se aplică.

Greva de solidaritate nu poate, se precizează în art. 186 alin. 3, avea o durată mai mare de o zi lucrătoare şi trebuie anunţată în scris conducerii unităţii cu cel puţin două zile lucrătoare înainte de data încetării lucrului.

Grevele sunt organizate, conform art. 187 alin. 1, de sindicatul reprezentativ sau, după caz, de reprezentanţii angajaţilor, care vor stabili şi durata acestora, cu respectarea prevederilor art. 186. Sindicatul reprezentativ ori, după caz, reprezentanţii aleşi ai angajaţilor îi reprezintă pe grevişti, pe toată durata grevei, în relaţiile cu angajatorii, inclusiv în faţa instanţelor judecătoreşti, în cazurile în care se solicită suspendarea sau încetarea grevei.

Pe durata în care revendicările formulate de angajaţi sunt supuse medierii ori arbitrajului, aceştia, corespunzător art. 188, nu pot declanşa grevă sau, dacă greva este declanşată, aceasta se suspendă.

În situaţia în care, după declanşarea grevei, mai mult de jumătate din numărul angajaţilor care au hotărât declararea grevei renunţă în scris la grevă, aceasta potrivit art. 189, încetează.

Greva poate fi declarată se precizează de art. 190, numai pentru interese cu caracter profesional, economic şi social ale angajaţilor şi nu poate urmări realizarea unor scopuri politice.

Participarea la grevă este liberă. Nimeni nu poate fi constrâns să participe la grevă sau să refuze să participe, se arată în art. 191. Aceleaşi prevederi le găsim şi în art. 234 alin. 2 din Codul muncii. Pe durata unei greve declanşate într-o unitate pot înceta activitatea şi angajaţii unor subunităţi sau compartimente care nu au participat iniţial la declanşarea conflictului colectiv de muncă. În situaţiile prevăzute mai sus, revendicările sunt cele formulate la declanşarea conflictului colectiv de muncă.

Angajaţii care nu participă la grevă îşi vor continua activitatea, precizează art. 192, iar angajaţii aflaţi în grevă trebuie să se abţină de la orice acţiune de natură să împiedice continuarea activităţii de către cei care nu participă la grevă.

În doctrină s-a apreciat că pentru declanşarea legală a grevei nu este suficientă hotărârea organului de conducere al sindicatului, ci de cea a majorităţi membrilor acestui sindicat"[3074]

[3073] Ion Traian Ştefănescu, *Tratat teoretic...* 2017, op. cit. , p. 975
[3074] Alexandru Ţiclea, *Tratat...*, *op.cit.*, p. 287

Organizatorii grevei au obligaţia (art. 193) ca pe durata acesteia să protejeze bunurile unităţii şi, împreună cu conducerea unităţii, să asigure funcţionarea continuă a utilajelor şi a instalaţiilor a căror oprire ar putea constitui un pericol pentru viaţa sau pentru sănătatea oamenilor.

Pentru pagubele materiale provocate de către participanţii la grevă, angajatorul se poate adresa instanţei competente pentru despăgubiri.

Pe durata grevei conducerea unităţii nu poate fi împiedicată, conform art. 194 alin. 1, să îşi desfăşoare activitatea de către angajaţii aflaţi în grevă sau de organizatorii acesteia, iar conducerea unităţii nu poate încadra alţi angajaţi care să îi înlocuiască pe cei aflaţi în grevă.

Pe toată durata participării la grevă contractul individual de muncă sau raportul de serviciu, după caz, al angajatului se suspendă de drept, precizează art. 195 alin. 1.

Pe perioada suspendării se menţin doar drepturile de asigurări de sănătate. S-a spus că „din redactarea categorico-imperativă a art. 195 alin. 2, rezultă că angajaţii nu beneficiază de vechime în muncă, dar alte drepturi, la negocieri sau acţiuni colective continuă săse exercite"[3075]

Vechea reglementare prevedea în art. 54 că „pe durata grevei salariaţii îşi menţin toate drepturile ce decurg din contractul individual de muncă, cu excepţia drepturilor salariale". O asemenea prevedere arată clar că salariaţii care participă la grevă pe toată această perioadă nu îşi pierd numai drepturile salariale, dar şi orice alte drepturi de personal (nu pot beneficia de măriri salariale sau indexări, de tichete de masă etc.) perioada respectiva nu va fi considerată nici vechime în muncă.

În orice moment al grevei oricare parte poate solicita participarea unui reprezentant al inspectoratului teritorial de muncă pentru constatarea eventualelor contravenţii.

Participarea la grevă sau organizarea acesteia, cu respectarea dispoziţiilor prezentei legi, nu reprezintă o încălcare a obligaţiilor de serviciu ale angajaţilor şi nu atrage posibilitatea sancţionării în niciun fel a acestora, corespunzător art. 196, care reia practic prevederile art. 235 din Codul muncii, cu excepţia cazului când greva este declarată ilegală. Acest text instituie protecţia salariaţilor grevişti fără de care dreptul legal la grevă ar fi doar iluzoriu[3076].

În timpul grevei organizatorii acesteia continuă (art. 197) negocierile cu conducerea unităţii, în vederea soluţionării revendicărilor care formează obiectul conflictului colectiv de muncă. În cazul în care organizatorii grevei şi conducerea unităţii ajung la un acord, conflictul colectiv de muncă este închis şi greva încetează.

Pe perioada negocierilor, organizatorii grevei pot conveni (art. 197 alin. 3) cu angajatorul suspendarea temporară a grevei.

În literatura juridică s-a subliniat că „organizatorii grevei nu vor putea amâna sau suspenda greva decât în cazurile de suspendare temporară a grevei (art. 197 alin. 4).

[3075] Ion Traian Ştefănescu, *Tratat teoretic...* 2017, op. cit. , p. 978
[3076] Alexandru Ţiclea, *Codul muncii comentat...op.cit*, p. 261.

Faţă de reglementarea anterioară, când potrivit art. 55 din Legea nr. 168/1999, conducerea unităţii putea solicita curţii de apel suspendarea grevei, dacă prin aceasta s-ar fi pus în pericol viaţa sau sănătatea oamenilor, reglementarea actuală prevede că greva poate fi suspendată doar prin acordul organizatorilor grevei şi a angajatorului. Prin urmare aceştia pot conveni asupra suspendării pe perioada negocierilor”[3077].

Dacă negocierile eşuează, greva va fi reluată, fără a mai fi necesară parcurgerea etapelor procedurale preliminare prevăzute de lege. Exceptând situaţia prevăzută anterior, organizatorii grevei nu pot amâna declanşarea grevei la o altă dată decât cea anunţată sau să o suspende pe o anumită perioadă decât reluând toată procedura de declanşare a conflictelor colective de muncă. „De remarcat că noua lege nu mai recunoaşte dreptul angajatorului de a cere instanţei suspendarea grevei”[3078].

Referitor la posibilitatea demisiei în timpul grevei, s-a subliniat că „legea nu reglementează în mod expres dacă şi în ce condiţii se poate demisiona în timpul grevei de către diferite categorii de salariaţi”[3079], astfel că doctrina[3080] a apreciat că pot exista mai multe situaţii care pot fi soluţionate astfel:

- *salariaţii care au funcţii de conducere şi care nu participă la grevă* - aceştia pot demisiona ca reacţie la atitudinea greviştilor sau fără o astfel de motivate, demisie care este posibilă cu respectarea prevederilor legale, respectiv notificarea în scris a angajatorului şi cu respectarea termenului de preaviz de 45 de zile lucrătoare;
- *salariaţii care participă la grevă* - nu pot demisiona, deoarece nu îşi pot exercita efectiv munca pe durata preavizului, datorita participării la grevă; cu excepţia situaţiei în care participantul la greva îşi reia lucrul alături de salariaţii care nu participa la grevă în vederea efectuării preavizului;
- *salariaţii care nu participă la grevă, dar nu lucrează, independent de voinţa lor* - din punct de vedere legal, aceşti salariaţi pot demisiona; mai mult decât atât, întrucât ipoteza pe care o avem în vedere nu se regăseşte printre cazurile de suspendare a contractului individual de muncă, s-a apreciat că „termenul de preaviz va curge de la momentul notificării denunţării unilaterale a contractului de către angajat”[3081].

Refuzul organizatorilor grevei de a îndeplini obligaţia negocierii cu conducerea unităţii atrage (art. 197 alin. 5) răspunderea juridică a acestora pentru pagubele cauzate unităţii, fiind vorba, fără nici un dubiu, de o răspundere civil delictuală.

[3077] Claudia- Ana Moarcăş Costea, *Dreptul colectiv al muncii*, Editura C.H.Beck, Bucureşti, 2012, p. 290
[3078] Valer Dorneanu, *Dreptul muncii, op.cit.*, p. 243.
[3079] Claudia- Ana Moarcăş Costea, *Dreptul colectiv al muncii, op .cit* p. 290.
[3080] I.T.Ştefănescu, *Tratat... 2012, op .cit.*, p. 913
[3081] Claudia- Ana Moarcăş Costea, *Dreptul colectiv al muncii, op.cit*, p. 290.

5.4. Suspendarea grevei

Potrivit Legii nr. 62/2011, suspendarea grevei poate fi suspendare amiabilă sau suspendare legală[3082]. Suspendarea grevei pe cale judecătorească, reglementată anterior, potrivit Legii nr. 62/2011, nu este posibilă[3083].

Suspendarea *amiabilă* (necunoscută în reglementarea anterioară)[3084] este statornicită de art. 197 alin. 3 potrivit căruia „organizatorii grevei pot conveni cu angajatorul suspendarea temporară a grevei", însă organuzatorii grevei nu pot suspenda unilateral[3085] greva pe o anumită perioadă.

Se susţine în doctrină că în cazul supunerii conflictului unei medieri suntem în prezenţa suspendării consensuale[3086] a grevei.

Art. 188 din Legea nr. 62/2011 prevede un caz special de suspendare a grevei numai pe durata în care revendicarile angajatilor sunt supuse medierii şi arbitrajului[3087].

În doctrină s-a apreciat că „în ambele situaţii este vorba despre o suspendare consensuală, de vreme ce părţile au recurs la procedurile menţionate. Însă, dacă medierea nu conduce la rezultatul scontat greva va fi reluată. Acest lucru nu se mai poate petrece în cazul arbitrajului. Greva se va suspenda doar pe perioada desfăşurării procedurii şi va înceta prin hotărârea comisiei de arbitraj"[3088].

S-a mai spus şi că „dacă suspendarea grevei reprezintă actul de voinţă unilaterală al organizatorilor acesteia reluarea grevei implică parcurgerea din nou, a întregii proceduri de declanşare a conflictelor de muncă"[3089].

Pe perioada grevei, contractul individual de muncă sau raportul de servicu se susoendă de drept, se menţin[3090] numai drtepturile de asigurări de sănătate.

5.5. Încetarea grevei

Greva poate înceta prin: renunţare (dar numai în formă scrisă), prin acordul părţilor[3091], care trebuie să îmbrace forma scrisă *ad probationem*[3092] sau prin recurgerea la procedura arbitrajului[3093] ori prin hotărâre judecătorească[3094].

Cu privire la acest ultim aspect arătăm următoarele: Dacă angajatorul apreciază că greva a fost declarată sau se derulează cu nerespectarea legii, acesta se va putea conform art. 198, adresa tribunalului în a cărui circumscripţie se află

[3082] Alexandru Ţiclea, *Tratat..., op .cit.*, p. 294
[3083] Ion Traian Ştefănescu, *Tratat teoretic...* 2017, op. cit. , p. 986
[3084] Alexandru Ţiclea, *Tratat..., op .cit.*, p. 294
[3085] Luminiţa Dima, op. cit., p. 375
[3086] Nicolae Roş, *op.cit*, p.359
[3087] Raluca Dimitriu, *Reflecţii privind noul regim juridic al grevei...,art.cit*, p. 97
[3088] Alexandru Ţiclea, *Tratat..., op .cit.*, p. 294
[3089] Ion Traian Ştefănescu, *Tratat teoretic...* 2017, op. cit. , p. 986
[3090] Marioara Ţichindelean, *Dreptul colectiv al muncii, op. cit.*, p. 200
[3091] Alexandru Ţiclea, *Tratat..., op.cit.*, p. 295
[3092] Marioara Ţichindelean, *Dreptul colectiv al muncii, op. cit.*, p. 201
[3093] Luminiţa Dima, *op. cit.*, p. 376
[3094] Ion Traian Ştefănescu, *Tratat teoretic...* 2017, op. cit. , p. 987

unitatea în care s-a declarat greva cu o cerere[3095] prin care se solicită instanţei încetarea grevei.

Aşa după cum s-a precizat în doctrină „cererea poate fi adresată numai în faza de debut, de iminenţă a grevei sau, oricum, cel mai târziu în timpul desfăşurării ei spre a fi posibil să se constate îndeplinirea condiţiilor cerute de lege".[3096]

Tribunalul fixează, potrivit art. 199, termen pentru soluţionarea cererii de încetare a grevei, care nu poate fi mai mare de două zile lucrătoare de la data înregistrării acesteia, şi dispune citarea părţilor.

Tribunalul examinează cererea prin care se solicită încetarea grevei şi pronunţă, conform art. 200 alin. 1, de urgenţă o hotărâre prin care, după caz:

a) respinge cererea angajatorului;

b) admite cererea angajatorului şi dispune încetarea grevei ca fiind ilegală.

Hotărârile pronunţate de tribunal sunt definitive.

Tribunalul şi Curtea de apel soluţionează cererea sau, după caz, recursul, potrivit procedurii prevăzute pentru soluţionarea conflictelor colective de muncă, se precizează în art. 201 alin. 1.

S-a menţionat că „este posibil ca, în intervalul dintre soluţia tribunalului de respingere a acţiunii angajatorului, prin care greva este considerată legală şi momentul în care intervine, în recurs, hotărârea curţii de apel prin care, contrar poziţiei primei instanţe, greva este apreciată ca ilegală, să fi intervenit încetarea grevei prin acordul părţilor. Acordul respectiv nu vizează caracterul legal al grevei, problema aflata în competenţa instanţei, ci vizează soluţionarea revendicărilor şi reluarea normală a lucrului. Ca atare, acordul rămâne valabil, indiferent de faptul că greva a fost declarată ulterior ilegală. Însă, în baza acestei hotărâri date în recurs, prin care se constată ilegalitatea grevei, angajatorul poate beneficia de aplicarea normelor privind sancţionarea disciplinară sau răspunderea patrimonială"[3097].

În doctrină s-a mai arătat că „instanţa nu poate să substituie aprecierea sa celei a greviştilor cu privire la caracterul întemeiat al revendicărilor a căror respingere a antrenat greva"[3098], precum şi că „nu intresează jurisdicţia muncii fondul conflictelor de muncă deoarece ele nu se rezolvă de către instanţă"[3099].

S-a menţionat că tribunalul şi curtea de apel soluţionează cererea, respectiv apelul, potrivit procedurii[3100] pentru soluţionarea conflictelor colective de muncă.

[3095] Alexandru Ţiclea, *Tratat..., op.cit.*, p. 285

[3096] Ion Traian Ştefănescu, *Tratat teoretic...* 2017, op. cit. , p. 987

[3097] Claudia- Ana Moaré Costea, *Dreptul colectiv al muncii, op.cit*, p. 294.

[3098] Ion Traian Ştefănescu, *Tratat teoretic...* 2014, op. cit. , p. 920

[3099] R. Dimitriu, *Legea privind soluţionarea conflictelor de muncă... art.cit.*, p.204

[3100] Marioara Ţichindelean, *Dreptul colectiv al muncii, op. cit.*, p. 203

5.6. Răspunderea juridică în caz de nerespectare a dispoziţiilor legale privind greva

În raport cu relaţiile sociale încălcate şi de fapta comisă, „răspunderea poate îmbrăca una din următoarele forme: răspunderea disciplinară, răspundere civilă, răspundere contravenţională şi cea penală”[3101]

Astfel, organizarea unei greve nelegale ori participarea la o astfel de grevă are loc cu încălcarea normelor legale sau contractuale etc., ceea ce reprezintă o faptă în legatură cu munca, care îmbracă caracterul de abatere disciplinară. S-a susţinut că „paticiparea la o grevă ilegală nu antrenează de regulă răspunderea disciplinară”[3102]

Dar şi că, oprirea nelegală a lucrului constituie inacţiunea de a muncii, ceea ce constituie, la fel, abatere disciplinară. Aşa fiind, în cazul grevelor nelegale, angajatorul îi poate sancţiona disciplinar pe ce vinovaţi, inclusiv cu cea mai severă sancţiune - concedierea disciplinară[3103]. În cazul în care dispune încetarea grevei ca fiind ilegală, instanţa, la cererea celor interesaţi, poate obliga organizatorii grevei şi angajaţii participanţi la greva ilegală la plata despăgubirilor.

În literatura juridică[3104] s-a arătat că înlocuind formularea generică de „persoane vinovate” din legislaţia anterioară (art. 62 alin. 2 din Legea nr. 168/1991), prin nominalizarea expresă a potenţialilor vinovaţi (organizatorii grevei şi toţi angajaţii participanţi) se pune capăt interpretărilor doctrinale[3105] potrivit cărora răspunderea reparatorie pentru declanşarea unei greve organizate, dar nelegale, revenea numai organizatorilor acesteia, nu şi salariaţilor participanţi, în timp ce în cazul grevei spontane, răspunderea revenea exclusiv salariaţilor participanţi, însă menţine deschisă discuţia, privitoare la natura juridică a răspunderii reparatorii a celor două categorii vizate. Dacă în cazul grevelor nelegal declanşate ori continuate ambele categorii se apreciază că răspund civil-delictual[3106], există şi opinia[3107] că în acest caz, organizatorii răspund reparatoriu civil-delictual şi chiar pentru daune morale dacă angajatorul le solicită, iar salariaţii participanţi, civil-contractual , indiferent dacă greva este nelegală, coninuată nelegal sau spontană.

Aşa cum s-a menţionat în doctrină „răspunderea reparatorie a organizatorilor grevei şi/sau a participanţilor la acea grevă vine, ca regulă, numai în cazul întreruperii nelegale a lucrului”[3108].

3101 Alexandru Ţiclea, *Tratat..., op .cit.*, p. 296

3102 Ion Traian Ştefănescu, *Tratat teoretic...* 2014, op. cit. , p. 926

3103 Alexandru Ţiclea, *Tratat..., op .cit.*, p. 296

3104 Şerban Beligrădeanu, *Răspunderea reparatorie a organizatorilor şi a angajaţilor participanţi la o grevă nelegală, precum şi natura juridică a unei atare răspunderi în condiţiile aplicării legii Dialogului social nr. 62/2011*, în Dreptul, nr. 1/2012, p.11-25.

3105 A.G. Uluitu, *Greva, op. cit*, p. 246-255.

3106 I.T.Ştefănescu, *Reglementarea conflictelor colective de muncă în lumina Legii nr. 62/2011 a dialogului social,* în Revista română de jurisprudenţă, nr. 3/2011, p. 236-237.

3107 Şerban Beligrădeanu, *art.cit. supra*

3108 Alexandru Ţiclea, *Tratat..., op .cit.*, p. 297

S-a mai menţionat şi că „răspunderea reparatorie a participanţilor la o grevă spontană este tot o răspundere civilă delictuală, aceiaşi ca şi pentru participarea la orice altă grevă ilegală"[3109].

Legea dialogului social reglementează în art.217 alin. 1 lit. e şi f, două categorii[3110] de contravenţii în cazul nerespectarii unor dispoziţii ale sale, astfel:

- împiedicarea conducerii unităţii de a-şi continua activitatea cu angajaţii neparticipanţi la grevă;

- împiedicarea în orice mod a accesului inspectorului de muncă pentru constatarea eventualelor contravenţii pe durata grevei .

S-a spus că „în orice moment al grevei, oricare parte poate solicita participarea unui reprezentant al inspectoratului treritorial de muncă pentru constatarea eventualor contravenţii"[3111].

Cât priveşte răspunderea penală, aceasta intervine în situaţia săvârşirii uneia dintre infracţiunile prevăzute de art. 218 din Legea dialogului social, fiind avute în vedere mai multe fapte[3112]: împiedicarea de a participa la grevă; obligarea de a participa la grevă, obligarea de a munci în timpul grevei.

Declararea grevei de către organizatori cu încălcarea condiţiilor prevăzute de lege, constituie infracţiune, putând răspunde penal şi salariaţii care au votat pentru declanşarea grevei, în calitate de instigatori sau complici[3113].

5.7. Limitării şi restrângeri ale dreptului la grevă

Codul muncii în art. 234 alin. 3 prevede că limitarea sau interzicerea dreptului la grevă poate interveni numai în cazurile şi pentru categoriile de salariaţi prevăzute[3114] expres de lege. Dreptul la grevă poate fi limitat sau restrâns doar în serviciile esenţiale[3115].

După cum s-a menţionat în doctrină „exercitarea dreptului la grevă implică şi posibilitatea limitării lui legale pentru a se asigura starea normală de sănătate, bunul mers al activităţilor economico-sociale gsrsntsres intereselor de ordin umanitar"[3116].

Astfel, nu pot declara grevă, conform art. 202 din Legea nr. 62/2011: procurorii, judecătorii, personalul militar şi personalul cu statut special din cadrul Ministerului Apărării Naţionale, al Ministerului Administraţiei şi Internelor, al Ministerului Justiţiei şi din instituţiile şi structurile din subordinea sau coordonarea acestora, inclusiv al Administraţiei Naţionale a Penitenciarelor, al Serviciului Român de Informaţii, al Serviciului de Informaţii Externe, al Serviciului de

3109 Ion Traian Ştefănescu, *Tratat teoretic...2017*, op. cit. , p. 992
3110 Alexandru Ţiclea, *Tratat...*, *op .cit.*, p. 299
3111 Marioara Ţichindelean, *Dreptul colectiv al muncii, op. cit.*, p. 214
3112 Ion Traian Ştefănescu, *Tratat teoretic...2017*, op. cit. , p. 990
3113 Nicolae Roş, *op.cit*, p.365
3114 Dan Ţop, *Dreptul muncii - Dreptul securităţii sociale, op.cit*, p. 355
3115 Marioara Ţichindelean, *Dreptul colectiv al muncii, op. cit.*, p. 195
3116 Ion Traian Ştefănescu, Tratat teoretic... *op. cit.* , p. 913

Telecomunicaţii Speciale, personalul angajat de forţele armate străine staţionate pe teritoriul României, precum şi alte categorii de personal cărora li se interzice exercitarea acestui drept prin lege. S-a spus că „numai printr-o omisiune a legiuitorului nu a fost menţionat şi personalul SPP"[3117]

În doctrină[3118] s-a menţionat că de asemenea cooperatorii din cooperaţia meşteşugărească nu pot face grevă.

Cu toate aceste interdicţii, în 2009 şi nu numai a existat o formă de grevă sau protest al magistraţilor şi nu s-au mai judecat decât procese care priveau dosare cu arestaţi sau încredinţări de minori, situaţie de natură să genereze haos în sistemul judiciar şi o lovitură pentru existenţa statului de drept[3119].

Personalul din transporturile aeriene, navale, terestre de orice fel nu poate declara grevă arată art. 203, din momentul plecării în misiune şi până la terminarea acesteia, iar personalul îmbarcat pe navele marinei comerciale sub pavilion românesc poate declara grevă, potrivit art. 204, numai cu respectarea normelor stabilite prin convenţiile internaţionale ratificate de statul român, în condiţiile art. 203.

În unităţile sanitare şi de asistenţă socială, de telecomunicaţii, ale radioului şi televiziunii publice, în transporturile pe căile ferate, în unităţile care asigură transportul în comun şi salubritatea localităţilor, precum şi aprovizionarea populaţiei cu gaze, energie electrică, căldură şi apă, greva este permisă, arată art. 205, cu condiţia ca organizatorii grevei să asigure serviciile, dar nu mai puţin de o treime din activitatea normală.

Prin servici esenţiale, trebuie să se înţeleagă acele servicii care se integrează în activitatea de profil (de bază) a unităţii în cauză.[3120]

Angajaţii din unităţile sistemului energetic naţional, din unităţile operative de la sectoarele nucleare, din unităţile cu foc continuu pot declara grevă cu condiţia (art. 206) asigurării a cel puţin unei treimi din activitate, astfel încât să nu pună în pericol viaţa şi sănătatea oamenilor şi să asigure funcţionarea instalaţiilor în deplină siguranţă.

În doctrină[3121] este menţionată şi Legea nr. 51/2006 a servicilor comunitare de utilităţi publice[3122] ale cărei dispoziţii (art. 51) trebuiesc coroboarate cu cele ale art. 205 şi 206 ale Legii dialogului social

Funcţionarii publici declanşează conflictul colectiv de muncă conform procedurii prevăzute în această lege, se precizează în art. 207, realizându-se practic o apropiere[3123] între cele două categorii de angajaţi, respectiv salariaţi şi funcţionari publici.

[3117] Valer Dorneanu, *Dreptul muncii, op.cit.*, p. 240
[3118] Ion Traian Ştefănescu, *Tratat teoretic...* 2014, op. cit. , p. 917
[3119] Mihaela Tofan, Mihai Bogdan Petrişor, *Dreptul muncii. Curs universitar,* Editura Hamangiu, Bucureşti, 2013, p. 87
[3120] Alexandru Ţiclea, *Tratat..., op.cit.*, p. 291
[3121] Ion Traian Ştefănescu, *Tratat teoretic...* 2017, op. cit. , p. 981
[3122] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 121 din 6 martie 2013.
[3123] R.R. Popescu, *art. cit. supra*

Potrivit art. 28 din Legea nr. 188/1999, cu modificările şi completările ulterioare, funcţionarii publici îşi pot exercita dreptul la grevă, cu respectarea principiului continuităţii şi celerităţii serviciului public.

Prin excepţie, conform art. 45 alin. 1 din Legea nr. 360/2002 privind Statutul poliţistului[3124], poliţistului îi este interzis să declare sau să participe la greve.

Nu au dreptul la grevă nici prefecţii şi subprefecţii, potrivit Legii nr. 340/2004 privind instituţia prefectului[3125] „fiind rezonabil ca tuturor înalţilor funcţionari publici să le fie prohibit dreptul la grevă"[3126].

În doctrină[3127] s-a spus că *lock-out-ul* constituie o măsură de închidere temporară de către angajator a unităţii sale ca răspuns la un conflict colectiv de muncă, la grevă sau la ameninţarea cu greva. Cu privire la *lock-out*, există opinii diferite .Astfel ,potrivit unei prime opinii, se consideră că, *de lege lata, lock-out-ul* nu este, în nici o situaţie, permis[3128]. Această soluţie negativă a avut ca fundament principiul stabilităţii în muncă, prevăzut expres de către Codul muncii anterior (art. 19 lit. c). Subliniem că, deşi nu este enumerată în rândul principiilor fundamentale care guvernează raporturile individuale sau colective de muncă (art. 3-9 din Codul muncii), esenţa stabilităţii în muncă, având conţinutul dat de art. 19 lit. c din Codul muncii anterior, se degajă şi din art. 41 alin. 2 din Legea nr. 53/2003 (referitor la obligaţiile principale ale angajatorului).

În aceste condiţii, deşi opinia a fost exprimată sub imperiul reglementării anterioare, este, în continuare, de actualitate.

Într-o a doua opinie se afirmă că legalitatea *lock-out-ului* ar trebui admisă, dacă prin aceasta angajatorul nu urmăreşte un scop ofensiv şi încearcă să contracareze o grevă ilegală[3129] . S-a mai spus şi că „excepţional este posibil dacă apare ca o reacţie firească a angajatorului faţă de caracterul ilicit sau faţă de neexecutarea culpabilă de către salariaţi a obligaţiilor de serviciu...fiind din punct de vedere juridic o expresie a excepţiei *non adimpleti contractus*"[3130]

Întemeiată pare cea dintâi opinie, în temeiul căreia, *de lege lata,* indiferent de scopul urmărit de angajator prin întreruperea temporară a activităţii, *lock-out-ul* are un caracter ilicit.

În sprijinul acestei soluţii, învederăm şi un alt argument: lipsa din legislaţie a oricărei referiri la *lock-out* nu poate duce la aplicarea principiului de interpretare potrivit căruia *ceea ce nu este interzis este permis.* Această opţiune s-ar fi putut

---

[3124] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 440 din 24 iunie 2002.
[3125] Publicată în Monitorul Oficialal României, Partea I, nr. 658 din 21 iulie 2004, cu modificările şi completările ulteriaore.
[3126] Ion Traian Ştefănescu, *Tratat teoretic...* 2017, op. cit. , p. 984
[3127] Ibidem, p. 999
[3128] A se vedea: Ş. Beligrădeanu, *Dreptul la grevă şi exercitarea lui,* în „Dreptul" nr. 6/1990, p. 19-22; *Legislaţia muncii 1990-1991, comentată,* vol. I, Editura Lumina Lex, Bucureşti, 1991, p. 153.
[3129] A se vedea I. Vasiliu, *Discuţii despre necesitatea reglementării lock-out-ului,* în Dreptul nr. 9/1993, p. 41-42.
[3130] I.T.Ştefănescu, *Tratat... 2017, op. cit.,* p. 1001

accepta dacă însăşi greva nu ar beneficia de prevederi legale exprese. S-a mai spus că lock-aut-ul ar fi justificat şi de contracararea[3131] unei greve ilegale.

Or, apreciem că opţiunea legiuitorului de a reglementa exclusiv greva, exprimă – din raţiuni de simetrie juridică – voinţa acestuia de a conferi *lock-out-ului,* în toate situaţiile, caracter ilicit. Altfel spus, pentru a fi ilicit, *lock-out-ul* trebuie, la rândul său, să fie reglementat expres.

De lege ferenda, ţinând seama de dezvoltările doctrinare, şi modalitatea de soluţionare a problemei admisibilităţii *lock-out-ului* în alte state, s-a considerat că s-ar impune[3132], şi în România, reglementarea acestei instituţii juridice.

6. Conflictele individuale de muncă

6.1. Noţiune şi trăsături caracteristice

Constituie conflicte individuale de muncă potrivit art. 1 lit. p din Legea Dialogului Social acele conflicte care au ca obiect exercitarea unor drepturi sau îndeplinirea unor obligaţii care decurg din contractele individuale şi colective de muncă ori din acordurile colective de muncă şi raporturile de serviciu ale funcţionarilor publici, precum şi din legi sau din alte acte normative.

De asemenea, sunt considerate conflicte individuale de muncă următoarele:

- conflictele în legătură cu plata unor despăgubiri pentru acoperirea prejudiciilor cauzate de părţi prin neîndeplinirea sau îndeplinirea necorespunzătoare a obligaţiilor stabilite prin contractul individual de muncă ori raportul de serviciu;
- conflictele în legătură cu constatarea nulităţii contractelor individuale de muncă ori a unor clauze ale acestora;
- conflictele în legătură cu constatarea încetării raporturilor de serviciu ori a unor clauze ale acestora;

S-a subliniat că „legiuitorul a optat în debutul legii pentru o definiţie largă a conflictului individual de muncă, spre sfârşitul acesteia, în capitolul dedicat acestor cdonflicte, nu au mai fost avute în vedere şi raporurile de serviciu"[3133]

În doctrină s-a menţionat că asemenea conflicte „privesc exerciţiul drepturilor şi asumarea obligaţiilor care decurg dintr-un contract individual sau colectiv de muncă ori dintr-un act normativ"[3134].

Din definiţia de mai sus se desprind trăsăturile[3135] conflictului individual de muncă, numărul şi diversitatea conflictelot individuale de muncă fiind mare..

Sunt conflicte individuale de muncă[3136] : a) conflictele individuale în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea şi încetarea contractelor

[3131] Alexandru Ţiclea, *Tratat..., op.cit.,* p. 286
[3132] Aurelian Gabriel Uluitu, *„Greva" patronală (lock-out-ul)*, în „Dreptul" nr. 11/2004, p. 137-141.
[3133] Septimiu Panainte, *Dreptul individual...op.cit,* p. 308
[3134] I.T.Ştefănescu, *Tratat...2017, op. cit.,* p. 1006, Felicia Roşoiu, *op.cit.,* p.633
[3135] Monica Gheorghe, *Dreptul individual al muncii, op.cit* , p. 479
[3136] D. Ţop, Tratat....op.cit., p, 572

individuale de muncă (inclusiv a contractelor de ucenicie la locul de muncă); b) conflictele colective în legătură cu executarea şi încetarea contractelor colective de muncă sau cu constatarea nulităţii lor.

Nu constituie conflicte individuale de muncă[3137] litigiile dintre unităţi şi persoanele care prestează diferite activităţi acestora, în temeiul altor contracte decât contractul individual de muncă şi litigiile care îi privesc pe elevi şi studenţii în legătură cu practica lor profesională, conflictele dintre sindicat şi membrii săi pentru plata daunelor în cazul în care salariatul a fost apărat defectuos într-un litigiu de muncă[3138].

Conflictele individuale de muncă spre deosebire de cele colective, nu se pot soluţiona pe calea arbitrajului[3139], ele se soluţionează exclusiv, potrivit art. 208 din Legea dialogului Social de către instanţele judecătoreşti, având în vedere norma cu valoare de principiu înscrisă în art. 542 alin. 1, cod procedură civilă, că se pot soluţiona pe cale arbitrajului orice litigii patrimoniale, cu excepţia celor asupra cărora legea nu permite a se face tranzacţie, şi că art. 38 din Codul muncii statorniceşte imperativ că drepturile salariaţilor nu pot face obiectul vreunei tranzacţii, renunţări sau limitări.

6.2. Jurisdicţia muncii

Legea nr. 62/2011 a preluat modalităţile de soluţionare a conflictelor individuale de muncă din cuprinsul Legii nr. 168/1999, dar a şi modificat în puncte esenţiale procedura de soluţionare a conflictelor individuale de muncă reglementată generic de Codul muncii[3140].

Procedura de soluţionare a conflictelor individuale de muncă reprezintă „activitatea de jurisdicţie care constă în soluţionarea de către anumite organe, potrivit procedurii prevăzute de lege, a litigilor care apar între subiectele raporturilor juridice în legătură cu drepturile şi obligaţiile ce formează conţinutul raporturilor respective"[3141].

Aşa cum s-a arătat în literatura juridică[3142], contradicţiile şi neconcordanţele existente între cele două acte normative trebuie rezolvate prin utilizarea principiilor de drept care stau la baza interpretării şi aplicării legilor succesive, ţinând cont de caracterul special al Legii nr. 62/2011.

Spre deosebire de conflictele colective, conflictele individuale de muncă se soluţionează, potrivit art. 208 din Legea nr. 62/2011, de către instanţele judecătoreşti.

[3137] I.T. Ştefănescu, *Tratat... 2017, op. cit*, p.1002

[3138] Inalta Curte de Casaţie şi Justiţie, secţia civilă şi de proprietate intelectuală, dec. civ. nr. 5671/2004, în Dreptul nr.7/2005, p. 252.

[3139] I.T. Ştefănescu, 2017, *op. cit*, p.1002

[3140] Răzvan Gabriel Cristecu, Cristina Cristescu, *Codul muncii modificat şi republicat 2011*, Editura Hamangiu, Bucureşti, 2011, p. 336.

[3141] I.T.Ştefănescu, *Tratat...2017, op. cit.*, p. 1006

[3142] Răzvan Gabriel Cristecu, Cristina Cristescu *op.cit*, p. 337.

Activitatea de soluționare a conflictelor de muncă de către organe competente reprezintă jurisdicția muncii[3143]. Așa cum s-a precizat îm dcotrină[3144], practic jurisdicția muncii privește soluționarea conflictelor de muncă de către instanțele judecăorești.

Cuvântul jurisdicție provine din limba latină: *juris* – drept; *dico* – a spune; el corespunde în limba română cu „a pronunța dreptul" sau „a pronunța ceea ce consacră legea"[3145].

În sensul său larg, jurisidicția muncii cuprinde atât această activitate de rezolvare a litigiilor, cât și ansamblul organelor care o înfăptuiesc[3146].

Înfăptuirea jurisdicției este atribuția proprie a instanțelor judecătorești[3147], prin excepție, ea este dată în competența altor organe care alcătuiesc jurisdicțiile speciale.

Organele de jurisdicție procedează la soluționarea cauzelor dacă sunt sesizate și, prin hotărârea pe care o pronunță, se desesizează. Ele stabilesc ordinea de drept, pronunțându-se în cazuri determinate.

Premisele organizării jurisdicției muncii, ca o jurisdicție specială[3148], se află, în particularitățile raportului juridic generat de contractul de muncă.

Jurisdicția muncii este chemată să rezolve litigiile de muncă[3149], obiectul acesteia, constând în activitatea de soluționare a acestor litigii de către instanțele judecătorești, precum și de alte organe legal competente, potrivit unei anumite proceduri legale[3150].

Instanțele judecătorești competente să judece cereri referitoare la soluționarea conflictelor individuale de muncă se stabilesc, conform art. 209 din Legea nr. 62/2011, prin lege.

Răspunzând unor exigențe de ordin practic și încercând reînnodarea unei vechi tradiții existentă în legislația română mai ales în perioada interbelică, s-a încercat reașezarea jurisdicției muncii pe noi baze. Astfel, Codul muncii, în art. 266 arată că „jurisdicția muncii are ca obiect soluționarea conflictelor de muncă cu privire la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractelor individuale sau, după caz, colective de muncă prevăzute de cod, precum și a cererilor privind raporturile juridice dintre partenerii sociali, stabilite potrivit acestui cod".

[3143] A se vedea pentru această problematică: I.T.Ștefănescu, *Tratat...op. cit.*, p. 933- 937; Constantin Belu, *Introducere în jurisdicția muncii*, Editura Europa, Craiova, 1996; Constanța Călinoiu, *Jurisdicția muncii*, Editura Lumina Lex, București, 1998; Șerban Beligrădeanu, Ion Traian Ștefanescu, *Dicționar de drept al muncii*, Editura Lumina Lex, București, 1997, p. 94-96;; Alexandru Țiclea, *Tratat de dreptul muncii*, Ediția a VI II-a, Editura Universul Juridic, București, 2014, p.1007-1038

[3144] Felicia Roșioru, *op.cit.*, p.632; Septimiu Panainte, *Dreptul individual al muncii, op.cit*, p. 302

[3145] Gagea Hardian Dacian, *Soluționarea conflictelor de muncă de către instanțele judecătorești*, Editura Concordia, Arad, 2005, p. 35.

[3146] Alexandru Țiclea, *Tratat... op. cit.*, p. 1007

[3147] A se vedea art. 125 din Constituția României.

[3148] Gagea Hadrian Dacian, *op. cit*, p. 35.

[3149] Constanța Călinoiu, *op. cit.*, p. 29.

[3150] Șerban Beligrădeanu, Ion Traian Ștefănescu, *Dicționar de drept al muncii*, Editura Lumina Lex, București, 1997, p. 94.

În doctrină s-a subliniat că „soluţia actuală a reglementării problemelor legate de jurisdicţia muncii prin Codul muncii şi Legea nr. 62/2011 a dialogului social, nu este raţională (dincolo de încălcarea regulilor de tehnica legislativă). Ar fi normal să se abroge textele în materie cuprinse în Legea nr. 62/2011 şi să se revadă adecvat Titlul XII - „Jurisdicţia muncii" din Codul muncii. Cu acest prilej, ar putea fi avute în vedere şi următoarele: a) în compunerea completului de judecată la fond să intre, în continuare, alături de un judecător, şi persoane desemnate de sindicatele reprezentative şi patronatele reprezentative specializate în legislaţia muncii şi asimilate magistraţilor; aceste persoane să participe alături de judecători la luarea hotărârilor cu vot deliberativ: b) principiul soluţionării conflictelor de muncă pe cale alternativă, amiabilă, să fie consacrat expres şi cu titlu general, reglementându-se, concomitent, şi restrângerea sferei de aplicare a art. 38 din Codul muncii; c) instituirea în cadrul fiecărei unităţi, a unei comisii cu reprezentare tripartită a salariaţilor) care să aibă, dacă părţile conflictului individual de muncă doresc competenţa de a încerca să concilieze conflictele în cauză, dar, oricare dintre părţi, oricând să se poată adresa instanţei judecătoreşti (cu excepţia cazului în care rezultatul concilierii a fost pozitiv)."[3151]

În doctrină s-a mai menţionat şi că „premisele jurisdicţiei muncii, ca jurisdicţie specială, se află în particularităţile raportului juridic de muncă şi în considerarea acestor particularităţi; ea îndeplineşte o funcţie de protecţie,ca şi normele de drept al muncii"[3152]

Cu privire la aceste aspecte adăugăm şi posibilitatea ca să se reglementeze printr-o normă de principiu, cuprinsă în Codul muncii, posibilitatea soluţionării oricărui conflict individual de muncă prin mijloace alternative, precum arbitrajul, aşa cum o face cu privire la conflictele colective de muncă.

6.3. Principiile jurisdicţiei muncii

S-a apreciat[3153] că din cuprinsul reglementărilor din legislaţia în vigoare, se degajă următoarele principii ale jurisdicţiei muncii: apropierea judecăţii de domiciliul sau reşedinţa reclamantului; sesizarea organelor de jurisdicţie a muncii numai de partea interesată, nu şi din oficiu; accesibilitatea[3154], prin înlăturarea taxelor de timbru şi a timbrului judiciar; soluţionarea intereselor divergente, pe cât posibil, prin bună înţelegere; participarea asistenţilor judiciari[3155]; celeritatea[3156] soluţionării cauzelor de muncă şi a aplicării hotărârilor privind conflictele de muncă.

3151 I.T. Ştefănescu, *Tratat....2017, op. cit.*, p. 1033
3152 Alexandru Ţiclea, Tratat....op. cit., p. 1007
3153 I.T. Ştefănescu, *Tratat....2017, op. cit.*, p. 1010..
3154 Ion Roşu, *Principiile jurisdicţiei muncii prin prisma noilor reglementări ale Ordonanţei de urgenţă nr. 58/2003,* în „Revista română de dreptul muncii", nr. 4/2003, p. 105-106.
3155 O.M. Corsiuc, *Consideraţii referitoare la iunstituţia asistenţilor judiciari în lumina noi reglementări prin Legea nr. 304/2004,* în „Revista română de dreptul muncii", nr. 4/2004, p. 82-92.
3156 Alexandru Ţiclea, *Urgenţa în soluţionarea conflictelor de muncă şi consecinţele erorilor judiciare asupra acesteia,* în Revista română de dreptul muncii, nr. 2/2004, p. 20-23.

Principiile de mai sus, „specifice, se completează cu principiile fundamentale ale procesului civil, de drept comun, reglementate de art. 5-23 din Codul de procedură civilă. Aşadar, sunt aplicabile în domeniul jurisdicţiei muncii şi următoarele principii: îndatoriri privind primirea şi soluţionarea cererilor (art. 5); dreptul la un proces echitabil, în termen optim şi previzibil (art. 6); legalitatea (art. 7); egalitatea (art. 8); dreptul de dispoziţie al parţilor (art. 9); obligaţiile parţilor în desfăşurarea procesului (art. 10); buna-credinţă (art. 12); dreptul la apărare (art. 16); publicitatea (art. 17); limba desfăşurării procesului (art. 18); continuitatea (art. 19); respectarea principiilor fundamental (ale procesului civil - art. 20); încercarea de împăcare a parţilor (art. 21); rolul instanţei în aflarea adevărului (art. 22) "[3157].

Se aplică jurisdicţiei muncii, tot ca norme de drept comun, şi următoarele reguli; obligaţiile terţilor în desfăşurarea procesului (art. 11), oralitatea (art. 15); respectul cuvenit justiţiei (art. 23) - toate fiind reguli ridicate prin Codul de procedură civilă - eronat[3158] la rang de principii fundamental ale procesului civil"[3159].

S-a precizat că, trebuie să avem în vedere principiile generale aplicabile, respecitv principii care stau la baza organizării şi funcţionbării instanţelor judecătoreşti; principii care guvernează activitastea de soluţionare a litigiilor dar şi „precizarea şi nuanţarea anumitor principii ale jurisdicţiei civile"[3160]

Procedura soluţionării conflictelor individuale de muncă, un veritabil drept procesual al muncii[3161], concept doctrinar, care are ca suport obiectiv faptul că anumite proceduri speciale au acelaşi scop – buna desfăşurare a raporturilor procesuale, presupune analiza, alături de regulile de procedură şi a altor aspecte importante, la care ne referim în continuare.

Referitor la acest concept doctrinar s-a arătat că „Opinia de mai sus, înţeleasă riguros, numai în accepţiune doctrinară, ar putea fi susţinută. Altfel spus, pachetul de norme procedurale specifice - reglementate, în principal, de Legea nr. 62/2011 şi de Codul muncii - s-ar constitui într-un „drept procesual al muncii", care, nefiind - fără dubiu - o ramură distinctă de drept, fără a afecta unitatea dreptului procesual civil, s-ar încadra şi ca subramură în dreptul muncii.

Pentru soluţionarea concretă a conflictelor de muncă, susţinerile de mai sus nu au însă o însemnătate fundamentală. Altceva apare ca fundamental pentru practică. şi anume, faptul că, potrivit art. 275 din Codul muncii, dispoziţiile Titlului XII (art. 266-275), „se completează cu prevederile Codului de procedură civilă". Suntem, deci, în cadrul axiomei cunoscute: prevederile specifice - în cazul de faţă „dreptul procesual al muncii" - se completează cu normele civile (substanţiale sau procedurale)."[3162]

[3157] I.T. Ştefănescu, *Tratat... 2017,.op. cit.*, p.1010..

[3158] I. Deleanu, *Tratat de procedura civila, vol. I, Noul Cod de procedura civilă* Editura Universal Juridic, Bucureşti, 2013, p. 217-219, 223, 231

[3159] I.T. Ştefănescu, *Tratat... .2017, op. cit.*, p.1011..

[3160] Septimiu Panainte, *Dreptul individual al muncii, op.*cit, p. 302

[3161] Dan Ţop, Tratat..., op. cit., p. 536.

[3162] I.T. Ştefănescu, *Tratat... .2017, op. cit.*, p.1010..

Deşi s-a spus că „în domeniul dreptului muncii nu avem reglementări care să constituie un adevărat drept procesual al muncii”[3163],se poate observa că aplicarea normelor procedurii civile este însă subsidiară; ea intervine numai dacă legislaţia muncii nu cuprinde reglementări proprii şi numai dacă dispoziţiile legislaţiei civile nu sunt incompatibile cu specificul raporturilor de muncă.

Ni se pare mai potrivit ca aceste reguli speciale de procedură să fie denumite „drept procesual al muncii” aşa cum este cunoscut în Italia[3164] sau în America Latină[3165], decât să poarte denumirea de „soluţionare a conflictelor individuale de muncă”.

6.4. Competenţa instanţelor judecătoreşti

Prin competenţă, în general, se desemnează capacitatea unei autorităţi publice sau a unei persoane fizice sau juridice de a rezolva o anumită problemă, iar în dreptul procesual civil prin competenţă se înţelege capacitatea unei instanţe de judecată de a soluţiona anumite cereri sau litigii[3166]. Termenul de „competenţă” semnifică[3167] ceea ce poate să facă, potrivit funcţiei ei, conţinutului şi cuprinderii acesteia, determinate de lege, o instanţă judecătorească.

Cazurile şi condiţiile în care un organ judiciar are îndreptăţirea legală de a soluţiona o anumită cauză civilă se determină prin intermediul regulilor de competenţă[3168]. Regulile de competenţă sunt stabilite chiar în primele texte ale Codului de procedură civilă, situaţie care relevă şi importanţa determinării lor.

Normele de competenţă, deşi interdependente cu celelalte categorii de norme care guvernează procesul civil, nu trebuie confundate cu acestea şi nici cu normele de organizare judecătorească.

Întreaga activitate de jurisdicţie, de la sesizarea instanţei şi până la valorificarea drepturilor cuprinse într-un titlu executoriu se realizează cu respectarea unor reguli riguros determinate[3169], singurele care pot disciplina activitatea procesuală a participanţilor la o asemenea activitate.

Justiţia, aşa cum arată art. 124 alin. 2 din Constituţie, este unică, aparţine statului şi se înfăptuieşte prin instanţele judecătoreşti. Deoarece acestea sunt multe şi diferite, după ce se stabileşte că o anumită cauză civilă intră în sfera de activitate a autorităţii judecătoreşti este necesar să se determine care anume dintre diferitele instanţe are căderea de a soluţiona cauza respectivă.

3163 D. Firoiu, *Dreptul muncii, op.cit.*, p.431

3164 Tesoriere Giovanni, *Diritto processuale del lavoro,* ediţia a VI-a, Editura CEDAM, 2012

3165 Teófilat T Diaz Aroco, César M Benavidos Diaz, *Derecho individual del trabajo,* ediţia a I-a, Editura juridică Grijley, Lima, 2013, p. 137; *Agenda Laboral*, Editorial ISEF Empresa Lider, Tlalnepantla, Mexic, 2015, pp. 72-73

3166 Ioan Leş, *Tratat de drept procesual civil*, ediţia a III-a, Editura All Beck, Bucureşti, 2005, p. 185.

3167 Ion Deleanu, *Tratat de drept procesual civil*, vol. I, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2003, p. 332.

3168 Teodor Bodoaşcă, *Competenţa instanţelor judecătoreşti în materie civilă*, Editura All Beck, Bucureşti, 2002.

3169 Dan Ţop, *Competenţa soluţionării conflictelor de drepturi*, Buletinul INPPA, nr. 4/2006, p.32-40.

Aptitudinea unei sau alteia dintre instanţe de a rezolva o cerere sau un proces se determină prin intermediul competenţei jurisdicţionale, care se poate prezenta sub două forme: competenţă materială sau de atribuţiune[3170] şi competenţă teritorială.

În cazul raporturilor de muncă având element de extraneitate, părţile au posibilitatea să desemneze legea aplicabilă situaţiei lor, conform Regulamentului nr. 593/2008 al Palamentului european privind legea aplicabilă obligaţiilor contractuale[3171].

Competenţa materială stabileşte ce anume cauze soluţionează judecătoriile, tribunalele, curţile de apel sau Înalta Curte de Casaţie şi Justiţie. Odată determinată categoria de instanţe competente să judece anumite cauze, urmează să se identifice o anumită instanţă din acea categorie prin intermediul normelor de competenţă teritorială care delimitează prerogativele de jurisdicţie dintre instanţe de acelaşi grad.

Art. 269 alin. 1 din Codul muncii care prevede că „judecarea conflictelor de muncă este de competenţa instanţelor stabilite conform Codului de procedură civil", a fost modificat prin art. XX din Legea nr. 2/1013 privind unele masuri pentru degrevarea instanţelor judecătoreşti, precum şi pentru pregătirea punerii în aplicare a Legii nr. 134/2010 privind Codul de procedură civilă[3172] având un nou conţinut, potrivit căruia „Judecarea conflictelor de munca este de competenta instanţelor judecătoreşti, stabilite potrivit legii." Considerăm că o asemenea precizare este binevenită, mai ales în condiţiile existenţei unei legi speciale asupra soluţionării conflictelor de muncă, Legea nr. 62/2011 al cărei art. 209 care prevedea că „Instanţele judecătoreşti competente să judece cereri referitoare la soluţionarea conflictelor individuale de muncă se stabilesc prin lege" a fost abrogat prin art. XXI pct. 2 al Legii nr.2/2013. Totodată modificarea art. 209 din Legea dialogului social care prevedea soluţionarea conflictelor individuale de muncă de către instanţele judecătoreşti a fost modificat de art. XXI pct.1 din Legea nr. 2/2013, astfel „Conflictele individuale de muncă se soluţionează în prima instanţa de către tribunal."

În materie de jurisdicţie a muncii, prima instanţă de drept comun este tribunalul, acesta soluţionând în primă instanţă atât conflictele individuale sau colective de muncă, cu excepţia situaţiilor în care legea ar stabili competenţa în favoarea altei instanţe[3173].

În practica judecătorească[3174] s-a stabilit că acţiunea salariatului împotriva organizaţiei sindicale de a-i fi plătite daune materiale şi morale, pentru modul defectuos în care l-a reprezentat într-un litigiu de muncă, este de competenţa instanţei civile, iar nu de competenţa instanţei de drept al muncii. Aceasta deoarece

---

[3170] I. Deleanu, *op. cit.*, vol. I, p. 312.
[3171] Alexandru Ţiclea, *Tratat....op. cit.*, p. 1017
[3172] Publicata in Monitorul Oficial, al României, Partea I, nr. 89, din 12 februarie 2013
[3173] Gabriel Boroi, *Codul de procedură civilă, comentat şi adnontat, vol. I*, Editura All Beck, Bucureşti, 2001, p. 32.
[3174] Înalta Curte de Casaţie şi Justiţie, Secţia civilă şi de proprietate intelectuală, decizia nr. 5671 din 19 octombrie 2004, în Dreptul nr. 7/2005, p. 252.

acţiunea are ca temei un raport de mandat derivând din prevederile privind reprezentarea de către sindicat a salariatului.

Art. IV din Legea nr. 2/1013 privind unele masuri pentru degrevarea instanţelor judecătoreşti, precum şi pentru pregătirea punerii în aplicare a Legii nr. 134/2010 privind Codul de procedura civila, a modificat art. 109 din Legea nr. 188/1999 privind statutul funcţionarilor publici[3175] care prevede expres „Cauzele care au ca obiect raportul de serviciu al funcţionarului public sunt de competenta secţiei de contencios administrativ şi fiscal a tribunalului, cu excepţia situaţiilor pentru care este stabilita expres prin lege competenta altor instanţe." Se pune capăt în acest mod opiniilor din literatura juridică potrivit cărora „modificările aduse Codului muncii şi abrogarea expresă a Legii nr. 168/1999 au pus capăt controverselor în privinţa competenţei, prin includerea expresă a conflictelor referitoare la exercitarea unor drepturi sau îndeplinirea unor obligaţii în legătură cu raportul de serviciu al funcţionarilor publici în categoria conflictelor individuale de muncă."[3176]

Anterior s-a decis[3177] că deşi nu există o normă explicită care să prevadă competenţa materială a instanţelor de contencios administrativ în cazul încetării raporturilor de serviciu ca urmare a demisiei funcţionarului public, din interpretarea sistematică a dispoziţiilor legii organice şi a principiilor generale aplicabile în materie, rezultă că astfel de raporturi juridice au fost scoase de sub incidenţa Codului muncii şi trecute în sfera dreptului public, respectiv a dreptului administrativ. Însă, litigiul promovat de reclamant, acesta fiind nemulţumit de faptul că a fost trecut în rezervă cu şi pe cale de consecinţă a fost privat de încasarea drepturilor salariale ce i s-ar fi cuvenit dacă respectiva măsură nu ar fi fost luată, intră în categoria conflictelor de muncă, fiind potrivit art. 2 pct. 1 lit. b^1 din Codul de procedură civilă, de competenţa tribunalului.[3178]

În literatura juridică s-a propus[3179] de *lege ferenda*, anterior Legii nr. 62/2011, ca toate litigiile de muncă în cazul funcţionarilor publici să fie soluţionate de instanţele specializate să judece conflictele de muncă, dat fiind că raportul de serviciu al funcţionarului public este o formă tipică a raportului juridic de muncă, acesta nu este terţ, un beneficiar al serviciului public, autoritatea sau instituţia în serviciul căreia se află se comportă faţă de el ca un veritabil angajator, se evită diferenţierea între funcţionarii publici şi alţi salariaţi în privinţa alcătuirii completului de judecată, şi totodată s-ar crea un regim unitar care să guverneze situaţia raporturilor de serviciu.

Mai trebuie subliniat că în doctrina juridică de referinţă s-a propus ca „litigiile (conflictele) de muncă ale funcţionarilor publici să fie soluţionate exclusiv de către

---

3175 Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 365 din 29 mai 2007.
3176 Onica Chipea Lavinia, *Regimul juridic al conflictelor individuale de muncă*, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2012, p. 137.
3177 Înalta Curte de Casaţie şi Justiţie, Secţia de contencios administrativ şi fiscal, decizia nr. 8410 din 23 noiembrie 2004, nepublicată.
3178 Înalta Curte de Casaţie şi Justiţie, Seciţia civilă, decizia civilă nr. 243 din 21 ianuarie 2004, nepublicată.
3179 Alexandru Ţiclea, *Competenţa soluţionării litigilor de muncă în cazul funcţionarilor publici*, în „Revista română de dreptul muncii", nr. 1/2006, p. 13-21.

instanţele specializate să judece conflictele *de* muncă şi de asigurari sociale, deşi s-ar putea totuşi replica, în sensul că propunerea *de lege ferenda* de mai sus nu se justifică, de vreme ce atât actul de numire în funcţii publice, cât şi încetarea raportului de serviciu al funcţionarului public au loc prin emiterea unui act administrativ în acest sens (art. 62 şi art. 97 din Statutul funcţionarilor publici).O atare susţinere nu poate fi acceptata, deoarece...formulările amintite ale Legii nr. 188/1999 sunt vădit eronate, de vreme ce actul „administrativ" de numire în funcţie este *un pseudo (fals)* act administrativ, întrucât actul de numire reprezintă doar o *simplă ofertă sau o acceptare a ofertei de a se contracta un raport de serviciu,* raport care are *tot un temei contractual (acord de voinţă),* rezultat din îmbinarea/joncţiunea actului de numire cu faptul solicitării/acceptării postiilui de către viitorul ftmcţionar public"[3180]

S-a subliniat în literatura juridică[3181], că litigiile generate de reţinerea din salariu (de către angajator ori autoritatea/instituţia publică) a impozitului pe salariu sunt litigii de drept fiscal, de competenţa instanţelor de contencios administrativ, şi nu conflicte de muncă, de competenţa instanţelor de jurisdicţie a muncii.

Şi în cazul unor conflicte de muncă, generate de denunţarea contractelor individuale de muncă, în ipoteza insolvenţei[3182] competenţa materială revine instanţelor de jurisdicţie a muncii. „Prin excepţie ,în situaţia în care fostul salariat, căruia i s-a „denunţat" contractul său de muncă, solicită despăgubiri potrivit art. 123 alin. 4 din Legea nr. 85/2014, acţiunea respectivă va fi soluţionată de către judecătorul-sindic, din moment ce astfel statorniceşte textul menţionat"[3183]. Cererea de plată a despăgubirii conform art. 80 alin. 1 din Codul muncii este însă susceptibilă[3184] a fi soluţionată în procedura insolvenţei.

Doctrina şi jurisprudenţă apreciază deopotrivă inadmisibilitatea ordonanţei preşedinţiale în materia conflictelor (litigiilor) de muncă, „deoarece ordonanţa preşedinţială şi jurisdicţia muncii sunt proceduri speciale, având fiecare un obiect specific. Din acest motiv, ele nu se pot substitui, nici înlocui una cu cealaltă "[3185].

Totodată, s-a decis că „Pe cale de ordonanţă preşedinţială nu pot fi dispuse măsuri care să rezolve litigiul în fond şi nici măsuri a căror executare nu ar mai face posibilă restabilirea situaţiei de fapt. Rezultă aşadar că textul fixează drept condiţii cumulative de admisibilitate – urgenţa, caracterul provizoriu al măsurii, în

---

3180 Şerban Beligrăfranu, *Jurisdicţia muncii versus contenciosul administrative,* în Dreptul nr. 2/2016, p. 82-89

3181 Şerban Beligrădeanu, *Instanţa competentă să soluţioneze litigile generate de reţinerea din drepturile salariale a impozitului pe venituri din salarii şi a contribuţiilor sociale,* în Dreptul, nr. 10/2004, p. 79-93.

3182 Art. 123 alin. 1 şi 7 din Legea nr. 85/2014

3183 Şerban Beligrădeanu, *Înţelesul, sfera de aplicare şi efectele măsurilor „denunţării" sau „desfacerii" contractelor de muncă de către administratorul/lichidatorul judiciar reglementate prin art. 123 din Legea nr.85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenţei şi de insolvenţă,* în „Dreptul" nr. 11/2014, p.124

3184 Daniela Georgeta Enache, *art.cit. supra,* p. 108

3185 Alexandru Ţiclea, *Ordonanţa preşedinţială. Inadmisibilitate în soluţionare a conflictelor de muncă,* în „Revista omână de dreptul muncii", nr. 12/2014, p. 47

strânsă legătură cu neantamarea fondului litigiului, precum şi justificarea de către reclamant a aparenţei dreptului. Simpla invocare a suportării unui prejudiciu nu este în niciun caz suficientă pentru a obţine protecţia unui drept sau interes pretinspe această cale sumară, fiind necesară dovada îndeplinirii cumulative şi a celorlalte condiţii. În ceea ce priveşte urgenţa cererii, Curtea apreciază că aceasta condiţie nu este îndeplinită întrucât textul mai sus citat subliniază că paguba iminentă, pentru prevenirea căreia se impune a se interveni, să nu mai poată fi reparată. Aceasta nu trebuie confundată cu celeritatea judecăţii fondului pricinii. Judecarea în regim de urgenţă a conflictelor de muncă nu poate fi identificată cuurgenţa înţeleasă ca o condiţie de admisibilitatea ordonanţei preşedinţiale, care presupune că orice întârziere în luarea măsurii solicitate s-ar reflecta negativ asupra dreptului a cărui ocrotire se solicită pe calea acestei proceduri speciale"[3186]

Aş cum am precizat[3187] este evident că, sub aspect material[3188], instanţa care are competenţă generală, după materie sau de atribuţiune[3189], în soluţionarea conflictelor individuale şi colective de drepturi, este tribunalul prin secţiile specializate[3190].

Judecătoria[3191] are de regulă competenţă în procedura necontenscioasă (cererile de dobândire a personalităţii juridice a sindicatelor sau patronatelor, autorizarea şi funcţionare caselor de ajutor reciproc ale salariaţilor), iar în procedură contencioasă, cererile privind cheltuielile de judecată din litigiile de muncă, dacă sunt solicitate pe cale separată sau litigile dintre beneficiari şi zilieri[3192].

Regula de drept comun în materia competenţei teritoriale este exprimată sub forma adagiului „*actor sequitur formu rei*" şi este consacrată în art. 107 al Codului de procedură civilă nu se aplică în domeniul jurisdicţiei muncii unde întâlnim o competenţă exclusivă.

Cererile referitoare la soluţionarea conflictelor individuale de muncă se adresează, arăta art. 210 din Legea nr. 62/2011[3193], instanţei judecătoreşti competente în a cărei circumscripţie îşi are domiciliul sau locul de muncă reclamantul. S-a spus[3194] că ipoteza vizează cu precădere situaţia salariaţilor navetişti, şi că nu are ia în considerare situaţia în care angajatorul, care de regulă, nu are domiciliu sau loc de muncă, are calitatea de reclamant. Aceleaşi dispoziţii le întâlnim, însă mai nuanţate, şi în art. 269 alin. 2 din Codul muncii, potrivit căruia

3186 Curtea de apel Bucureşti, secţia a VII-a pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 1137/2014 din 15 septembrie 2014, în „Revista omână de dreptul muncii", nr. 12/2014, p. 35-46

3187 Dan Ţop, *Dreptul muncii - Dreptul securităţii sociale, op.cit*, p. 361

3188 O. M. Corsiuc, *Probleme teoretice şi pratiuce cu privire la competenţa materială a instanţelor judecătoreşti de a soluţiona conflicte de drepturi,* în Revista română de dreptul muncii, nr. 3/2005, p. 89-93.

3189 Alexandru Ţiclea, *Tratat....op. cit.*, p. 1018

3190 Viorel Mihai Ciobanu, Gabriel Boroi, Maian Nicolae, *Modificările aduse Codului de procedură civilă prin ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 138î2000,* în Dreptul nr. 12/2001, p. 145-147.

3191 Alexandru Ţiclea, *Tratat....op. cit.*, p. 1018

3192 I.T.Ştefănescu, *Tratat... 2017, op. cit.*, p. 1015

3193 Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 625 din 31 august 2012,

3194 Răzvan Gabriel Cristescu, Cristina Cristescu, *op.cit.*, p. 338.

„Cererile se adresează instanţei competente în a cărei circumscripţie reclamantul îşi are domiciliul sau reşedinţa ori, după caz, sediul".

Articolul XXI pct. 3 din Legea nr. 2/2013 a modificat conţinutul acestui text în sensul că „cererile referitoare la soluţionarea conflictelor individuale de muncă se adresează tribunalului în a cărui circumscripţie îşi are domiciliul sau locul de muncă reclamantul.", Se poate observa că s-a precizat expres că tribunalul este instanţa competentă teritorial.

O asemenea competenţă teritorială este exclusivă sau excepţională, în sensul că desemnează capacitatea exclusivă[3195] „specială" a tribunalului (secţiei specializate) de a soluţiona litigii în legătură cu conflictele de drepturi, pe care nici părţile şi nici instanţa nu o pot înlătura[3196].

În doctrină s-a subliniat că „nu este posibil un domiciliu ales la sediul avocatului sau al altui mandatar al salariatului. Dacă s-ar admite astfel de situaţii, s-ar pemite să se aleagă instanţa"[3197].

Înalta Curte de Casaţie şi Justiţie a decis într-o speţă[3198] că „prin depunerea cererii de chemare în judecată la Tribunalul Bucureşti, reclamantul şi-a exercitat dreptul de a alege între cele două instanţe deopotrivă competente, fixand în mod definitiv competenţa teritorială în favoarea instanţei de la locul său de muncă. Tribunalul Bucureşti, ca primă instanţă sesizată de reclamant, nu mai poate să dispună, nici din oficiu, nici la cererea pârâtului sau a oricarei alte părţi, declinarea competenţei în favoarea instanţei de la domiciliul reclamantului"(Tribunalul Constanţa – n.n.).

Astfel, deşi salariatul are într-adevar dreptul de a alege între instanţa de la locul de muncă şi cea de la domiciliu, potrivit art. 210 din Legea dialogului social nr. 62/2011, el nu se mai poate răzgândi după depunerea cererii.

Deci, indiferent de calitatea procesuală, activă sau pasivă a angajatorului, competenţa teritorială a instanţei depinde de domiciliul sau sediul reclamantului, această prevedere de excepţie fiind cuprinsă şi în art. 269 alin. 2 din Codul muncii, fiind în prezenţa unei competenţe imperative, exclusive şi derogatorii de la dispoziţiile Codului de procedură civilă[3199].

În ipoteza în care reclamant este angajatorul, comptenţa teritorială este unică[3200], aparţine instanţei de la sediul sau domiciliul său, s-a susţinut[3201] şi că angajatorul ar putea avea o comptenţă alternativă, în funcţie de domiciliul salariatului pârât.

[3195] I. Deleanu, *op. cit.*, vol. I, p. 336.

[3196] A. Cotuţiu, *Competenţa teritorială a instanţelor judecătoreşti în soluţionarea conflcitelor de muncă*, în Dreptul nr. 8/2001, p. 89.

[3197] Alexandru Ţiclea, *Tratat....op. cit.*, p. 1022

[3198] Decizia nr. 235/2016 pronunţată la data de 2 februarie 2016 de către Înalta Curte de Casaţie şi Justiţie, secţia I civilă în dosarul nr. 41614/3/2014, www. LegeAZ.net

[3199] Diana Persida Popa, Cristin Nicolae Popa, *Consideraţii privind jurisdicţia muncii în lumina noului Cod al muncii*, în Revista română de dreptul muncii, nr. 1/2003, p. 99.

[3200] Nicolae Roş, *op.cit.*, p. 414

[3201] Daniela Moţiu, *op.cit.*, p. 356

Excepţia de necompetenţă teritorială fiind o excepţie de procedură, dacă nu a fost ridicată de părţi, trebuie pusă în discuţie din oficiu, de instanţa de judecată[3202], care se va pronunţa printr-o încheiere, dacă o găseşte neîntemeiată, sau printr-o hotărâre de declinare a competenţei, care poate fi atacată cu recurs în termen de 5 zile de la pronunţare.

În doctrină[3203] s-a spus şi că art. 210 din Legea dialogului social completează art. 269 alin. 2 din Codul muncii, prevăzând ca „cererile referitoare la soluţionarea conflictelor individuale de muncă se adresează instanţei judecătoreşti competente în a cărei circumscripţie îşi are domiciliul sau locul de muncă reclamantul." Acest text instituie aşadar, o competenţă teritorială alternativă în cazul salariaţilor, aceştia putând introduce acţiunea: sau la domiciliul lor (înţeles în sens larg, inclusiv reşedinţă) sau la instanţa în a cărei rază teritorială se află locul lor de muncă (care, de cele mai multe ori, coincide cu sediul angajatorului). În cazul în care calitatea de reclamant o are angajatorul, este competentă teritorial doar instanţa de la sediul sau.

S-a ridicat problema dacă se menţine acest caracter alternativ şi în cauzele având ca obiect contestaţia la decizia de concediere, deoarce, în acest caz salariatul, fiind concediat, nu mai are un loc de muncâ, deci ar mai putea alege el „instanţa de la locul de muncâ"? În practică, s-a decis câ intenţia legiuitorului este de a permite reclamantului dreptul de a opta între instanţa de la domiciliu şi cea de la locul sau de muncă (pe care, in fapt, reclamantul, solicitând anularea deciziei de concediere, pretinde că nu l-ar fi pierdut niciodată). Imprejurarea că la data formularii cererii de chemare în judecată raporturile de muncă ale părţii cu societatea angajatoare încetaseră nu este de natură să atragă inaplicabilitatea în cauză a normei de competenţă prevazută de art. 210 din Legea nr. 62/2011, atâta timp cât acţiunea formulatâ vizeazâ tocmai mâsura încetării raportului de muncă.

S-a ridicat problema în practică, şi discutată în doctrină, care este instanţa competentă teritorial în cazul pluralităţii de reclamaţi (salariaţi). În prezent, există şi un răspuns legal, după adoptarea Legii nr. 62/2011: aceasta poate fi cea de la locul de muncă al celor interesaţi (art. 210). Soluţia este valabilă şi în situaţia în care salariaţii sunt reprezentaţi de sindicatul din care fac parte. În literatura de specialitate s-a arătat că „soluţia considerată a fi cea mai potrivită, este acea a aplicării Codului muncii şi doar în subsidiar şi în favoarea angajatului, acesta să poată eventual apela la instanţa competentă teritorial de la locul său de muncă".[3204]

6.5. Părţile conflictelor individuale de muncă

Părţile principale ale unui conflict de drepturi sunt, evident salariatul (salariaţii), foştii salariaţi în situaţia unor drepturi izvorâte din raportul de muncă

[3202] Alexandru Ţiclea, *Tratat... op. cit.*, p. 1023.
[3203] Alexandru Ticlea, *Codul muncii comentat*, ediţia a II-a, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2011, p. 301.
[3204] Onica Chipea Lavinia, *op.cit.*, p. 141.

anterior[3205] şi angajatorul (unitatea). În anumite condiţii, pot avea ori dobândi o asemenea calitate moştenitorii salariatului sau alte persoane.

Tot astfel, într-un conflict de muncă pot avea o poziţie specială procurorul şi sindicatele.

De precizat este că[3206], în cauzele care privesc conflictele drepturi referitoare la contractul individual de muncă, legitimare procesuală activă o au doar părţile contractante (salariatul şi angajatorul), nu au această calitate cei care au prestat sau prestează munca, în baza altui temei contractual, cum ar fi convenţiile civile de prestări serviciu sau contractul de muncă voluntară[3207].

Potrivit art. 267 din Codul muncii, pot fi părţi în conflictele de muncă:

a) salariaţii, precum şi orice altă persoană titulară a unui drept sau a unei obligaţii în temeiul prezentului cod, al altor legi sau contractelor colective de muncă;
b) angajatorii – persoane fizice şi/sau persoane juridice – agentul de muncă temporară, utilizatori, precum şi orice altă persoană care beneficiază de o muncă desfăşurată în condiţiile Codului muncii;
c) sindicatele şi patronatele;
d) alte persoane juridice sau fizice care au această vocaţie în temeiul legilor speciale sau al Codului de procedură civilă.

Părţile conflictelor colective de muncă sunt unitatea (adică angajatorul, cel ce angajează), ca şi în cazul conflictelor individuale de muncă şi salariaţii acestei unităţi. Dacă se solicită anularea unei clauze din contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate, calitate procesuală pasivă o are angajatorul persoană juridică şi nu o sucursală a acestuia[3208]

Pot fi parte a unui asemenea litigiu, întregul colectiv de salariaţi ai unei unităţi, cât şi o parte a acestui colectiv inclusiv salariaţii unei subunităţi (secţie, atelier etc.) ori salariaţii având o anume profesie sau meserie etc.

Sigur că se pune problema reprezentării celor două părţi ale conflictului colectiv de muncă. Unitatea, se înţelege, este reprezentată de organele sale de conducere (director, director general, manager etc.). Potrivit legii, salariaţii sunt reprezentaţi de sindicate, iar în unităţile în care nu există sindicate reprezentative de delegaţii lor aleşi în acest scop[3209].

Salariaţii sunt parte în conflictele de muncă, avânt de regulă calitatea procesuală activă. Conform Codului muncii, salariatul este persoana care este parte într-un contract individual de muncă pe durată nedeterminată, determinată ori cu program de lucru integral sau cu timp de lucru parţial.

[3205] Alexandru Ţiclea, *Tratat....op. cit.*, p. 1009
[3206] Şerban Beligrădeanu, *Examen de ansamblu asupra Legii nr. 168/1999 privind soluţionarea conflictelor de muncă*, în „Dreptul" nr. 1/2004, p. 24.
[3207] Raluca Dimitriu, *op.cit.*, p. 57.
[3208] Alexandru Ţiclea, *Tratat....op. cit.*, p. 1009
[3209] I.T. Ştefănescu, *Tratat....2014, op.cit.*, p. 946.

Pentru salariaţii minori în conflictele individuale asistenţa nu este obligatorie, dar este posibilă, în interesul minorilor[3210] aş cum s-a arătat în doctrină „îşi pot susţine singuri interesele dar au dreptul să fie asistaţi de ocrotitorii lor legali, întrucât dispoziţiile legislaţiei muncii nu pot face să înceteze normele de protecţie prevăzute în dreptul comun"[3211].

O persoană poate fi parte într-un conflict de muncă chiar după încetarea raportului juridic de muncă, dacă litigiul se referă la drepturi şi obligaţii referitoare la activitatea desfăşurată în timpul cât era angajată în acea unitate[3212].

Plenul Tribunalul Suprem, prin decizia de îndrumare nr. 3/1976. a statuat că în litigiile de muncă este admisibilă intervenţia accesorie, menţionându-se cu titlu de exemplu, două situaţii:

1) când în cadrul unui litigiu de muncă având ca obiect contestaţia împotriva desfacerii contractului de muncă intervine persoana care a luat această măsură în scopul de a dovedi temeinicia şi legalitatea ei;
2) când, într-un litigiu privind răspunderea patrimonială sau obligaţia de restituire, cel care a înlesnit producerea pagubei sau a dispus efectuarea plăţii şi căruia ar urma să i se impute suma în cazul nerecuperării de la autorul direct al prejudiciului sau de la beneficiar – are interes să intervină pentru a evita imputaţia. În aceleaşi situaţii, unitatea are dreptul să introducă în cauză pe cel ce a determinat, cu rea-credinţă, desfacerea contractului de muncă sau a înlesnit producerea pagubei ori a dispus efectuarea plăţii nelegale pentru a
face opozabile probele. Această cale procesuală – intervenţia cererii unităţii este specifică litigiilor de muncă[3213].

Trebuie precizat că cererea de intervenţie principală nu este admisibilă într-un litigiu de muncă, deoarece un salariat nu ar putea cere să i se stabilească drepturi decurgând din raportul de muncă în care este subiect o altă persoană[3214]. Această soluţie decurge, în mod necesar, din caracterul personal al raportului juridic de muncă. Tot astfel, nu este posibilă chemarea în garanţie de către un salariat a unei alte persoane având aceeaşi calitate, întrucât între aceste persoane nu există raporturi de muncă, ci numai raporturi de serviciu. De asemenea, în ipoteza unei eventuale răspunderi a acesteia, vor trebui folosite căile specifice prevăzute de legislaţia muncii în vederea reparării prejudiciului respectiv.

Angajatorul. Potrivit art. 14 din Codul muncii, prin angajator se înţelege persoana fizică sau juridică ce poate, potrivit legii, să angajeze forţă de muncă pe baza de contract individual de muncă. Persoana juridică poate încheia contracte individuale de muncă în calitate de angajator, din momentul dobândirii

3210 Gagea Hadrian Dacian, *op. cit.*, p. 38.
3211 I.T.Ştefănescu, Tratat... 2017, op. cit., p. 1012
3212 Alexandru Ţiclea, *Tratat....op. cit.*, p.1009.
3213 Gagea Hadrian Dacian, *op. cit.*, p. 40.
3214 Sanda Ghimpu, Alexandru Ţiclea, *op. cit.* p. 840.

personalităţii juridice, iar persoana fizică din momentul dobândirii capacităţii de exerciţiu, putând avea calitate de „parte"[3215] în conflictele de muncă.

În aceste condiţii, s-a apreciat[3216] că au calitatea de subiect în contractul individual de muncă şi, ca atare, sunt părţi în conflictele de muncă, numai unităţile cu personalitate juridică, atât cele din sectorul de stat, cât şi cele din sectorul privat.

S-a mai menţionat că, „de asemenea, calitate procesuală pasivă nu are nici conducătorul unităţii şi nici comisia de disciplină"[3217].

De asemenea, în conflictul dintre personalul medical şi unităţile sanitare având ca obiect plata unor drepturi salariale, Casele de asigurări sociale de sănătate nu au calitate procesuală pasivă[3218].

În literatura juridică s-a menţionat că „Chiar dacă, pe baza unor reglementari de drept administrativ, avizarea statelor de plată se efectuează de inspectoratele şcolare (judeţene ori al municipiului Bucureşti), iar în statele de plată amintite, pentru categoria de personal la care ne referim, trebuie acordat şi sporul pentru condiţii vătămătoare/periculoase, câta vreme unitatea şcolară având, în speţă, personalitate juridică, *eo ipso,* ea are şi calitatea de *angajator.* Aşa fiind, în litigii de atare natură *nu* se introduc, ca părţi (copârâţi), şi inspectoratele şcolare respective, de vreme ce, pe de o parte, salariatul *nu* are vreun raport juridic de muncă cu inspectoratul şcolar, iar, pe de alta parte, nu este legal posibil ca una şi aceeaşi cauza să fie, în acelaşi timp, atât conflict de muncă (potrivit legislaţiei muncii), cât şi un litigiu de contencios administrativ (în temeiul Legii contenciosului administrativ nr. 554/2004)"[3219].

În cazul unităţilor fără personalitate juridică, parte în litigiile de muncă sunt organele ierarhic superioare. Dacă o atare unitate dispune de împuternicire de reprezentare pentru încheierea contractelor individuale de muncă, aceasta unitate este parte în litigiile de muncă care o privesc.

Dacă angajatorul nu mai există din punct de vedere juridic, în acţiunile pentru reconstituirea vechimii în muncă privind constatarea încadrării în grupele I şi II de muncă, dacă nu există documentre primare, legitimare procesuală pasivă au casele teriroriale de pensii, în caz că există documente, cel chemat în judecată va si deţinătorul arhivei[3220], nu angajatorul desfinţat sau fostul lichidator judiciar, chemat în judecată în nume propriu.

Referitor la angajatorul persoană fizică care poate încheia contracte individuale de muncă din momentul dobândirii capacităţii de exerciţiu este evident că poate fi parte şi în conflictele individuale de muncă[3221].

3215 I.T.Ştefănescu, *Tratat... 2017, op. cit.*, p. 1012
3216 Sanda Ghimpu, Alexandru Ţiclea, *op. cit.*, p. 840.
3217 Alexandru Ţiclea, *Tratat....op. cit.*, p. 1009
3218 I.T.Ştefănescu, *Tratat... 2017, op. cit.*, p. 1012
3219 Gabriela Cristina Frenţiu, Discuţii *în legătură cu dreptul personalului didactic auxiliar din învăţământ la acordarea sporului pentru condiţii periculoase şi vătămătoare ulterior datei de 1 ianuarie 2010,* în Dreptul nr. 5/2014, pp. 238-244
3220 I.T.Ştefănescu, *Tratat... 2017, op. cit.*, p. 1013
3221 Dan Ţop, *Tratat...op. cit.*, p.545.

În practica judecătorească[3222], s-a decis că angajatorul are doar calitatea de mandatar și nu de titular în cadrul raportului juridic de drept fiscal, atunci când se solicită restituirea de sume cu titlu de contribuții și impozite datorate de salariați, reținute la sursă și virate bugetelor autorităților fiscale.

Procurorul, poate fi parte principală sau parte alăturată numai în interes procesual. Potrivit art. 92 din Codul de procedură civilă, Ministerul Public poate porni acțiunea civilă ori de câte ori este necesar pentru apărarea drepturilor și intereselor legitime a minorilor, precum și ale persoanelor puse sub interdicție, precum în alte cazuri prevăzute de lege. Precizăm că noua redactare a textului citat este conform cu Decizia Curții Constituționale nr. 111/1995, confirmată prin Decizia nr. 26/1995, care îl declarase (în vechea redactare) neconstituțional[3223].

Procurorul poate pune concluzii în orice proces civil, în orice fază a acestuia, dacă apreciază că este necesar, pentru apărare ordinii de drept, a drepturilor și libertăților cetățenilor. El poate, de asemenea, să exercite căile de atac împotriva oricăror hotărâri. Deci, așa cum a statuat Curtea Constituțională[3224] procurorii pot participa la soluționarea conflictelor individuale de muncă în calitatea lor de subiect oficial al procesului civil, ca și judecătorul.

Rolul procurorului este redus, acesta „poate interveni în litigiile în care una dintre părțile conflictului este un salariat minor"[3225].

Procurorul este parte numai în înțelesul procesual – fie parte principală, fie parte alăturată, iar hotărârea nu se poate pronunța în favoarea sau defavoarea sa[3226].

În doctrină s-a arătat că „în conflictele de muncă, participarea procurorului nu este reglementată expres de unde rezultă și lipsa de interes a Ministerului Public în astfel de cauze"[3227]

Situația este aceeași în cazul procurorilor financiari[3228] care participă la ședințele de judecată ale colegiilor jurisdicționale, ale Secției jurisdicționale ale Curții de Conturi (art. 63 din Legea nr. 94/1992).

Organizațiile sindicale. În domeniul raporturilor de muncă, organizațiile sindicale au dreptul să apere, chiar fără un mandat expres interesele membrilor lor ce decurg din lege și din contractele colective de muncă în fața instanțelor judecătorești, organelor de justiție, a instituțiilor sau autorităților statului, prin apărătorii proprii sau aleși. Conform art. 219 din Codul muncii, la cererea membrilor lor, sindicatele pot să îi reprezinte pe aceștia în cadrul conflictelor individuale de muncă.

3222 Trib. Bistrița Năsăud, sent. civ. nr. 1449/F/2011, publicată în „Revista română de jurisprudență ", nr. 6/2011, p. 98-102.
3223 Olia Maria Corsiuc, *op. cit.*, p. 26.
3224 Decizia nr. 68/2005, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 145 din 17 februarie 2005.
3225 Onica Chipea Lavinia, *op.cit*, p. 133
3226 Crăciun Gârbaci, *Cadrul actual al activității procesual-civile a procurorului*, în Dreptul nr. 10-11/1994, p. 99-102.
3227 Alexandru Ţiclea, *Tratat....op. cit.*, p. 1011
3228 Gagea Hadrian Dacian, *op cit.*, p 43 .

Textul actual instituie exigenţa unui mandat expres din partea membrilor sindicatului pentru ca acesta să poată formula acţiune în justiţie (şi de a susţine această acţiune) în numele membrilor lor. Este înlocuit[3229], astfel, *mandatul tacit* reglementat anterior, înlocuire spre care s-a tins în practica judiciară. Totodată, ulterior, mandanţii (lucrătorii) pot reveni (unilateral) la împuternicirea dată, opunându-se la introducerea ori continuarea acţiunii sau renunţând la judecată în mod expres. Indubitabil, organizaţia sindicală stă în judecată în calitate de reprezentant, şi nu de reclamant. Sindicatul poate formula o cerere de a interveni conform art. 49 C. pr. civ, dar numai în interesul salariatului. Avem vedere dispoziţiile art. 22 din Ordonanţa Guvernului nr. 137/2000 aprobată şi modificată prin Legea nr. 48/2002, ce conferă calitate procesual activă organizaţiilor neguvernamentale, ca excepţie, în cazul unei discriminări, sindicatul poate formula cereri de intervenţie şi în nume propriu.

Aşa după cum s-a precizat în doctrină „sindicatele au calitatea de reprezentant şi nu de reclamant propriu-zis întrucât în cauză nu sunt propriile sale drepturi"[3230]

Reprezentarea angajaţilor în conflictele individuale de muncă este recunoscută prin lege numai organizaţiilor sindicale, „reprezentanţii salariaţilor nu pot să reprezinte în această calitate pe angajaţi."[3231]

În practica judecătorească[3232] s-a recunoscut expres sindicatului calitate procesuală şi în ceea ce priveşte formularea contestaţiei împotriva unei decizii de concediere individuală

S-a pus problema dacă şi formele asociative superioare – federaţiile, confederaţiile şi uniunile teritoriale – au capacitate procesuală activă în ce priveşte formularea acţiunilor judecătoreşti în numele lucrătorilor – membri ai sindicatelor ce le constituie, fiind soluţii contradictorii[3233] S-a răspuns[3234] că având în vedere că legea utilizează sintagma „organizaţii sindicale", care include nu numai sindicatele constituite la nivelul angajatorilor (art. 3 alin. 4 din Legea dialogului social), ci şi pe cele rezultate din asocierea acestora (art. 41) şi că membrii sindicatelor unităţilor care constituie federaţiile, confederaţiile sau uniunile teritoriale sindicale sunt, în acelaşi timp, membri ai organizaţiilor superioare, înseamnă că şi aceste organizaţii au calitate procesuală activă, ar fi ilogic şi nefiresc ca reprezentarea în justiţie a unui sindicat să fie limitată doar la sindicatul din care face efectiv parte, excluzându-se organizaţia sindicală superioară care are în structura sa şi sindicatul respectiv.

3229 Alexandru Ticlea, *Codul muncii comentat*, ediţia a II-a, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2011, p. 297.
3230 Alexandru Ţiclea, *Tratat....op. cit.*, p. 1010
3231 Onica Chipea Lavinia, *op.cit.*, p. 131.
3232 Curtea de Apel Piteşti, dec.civ.372/RCM/2006, în Revista română de dreptul muncii nr. 2/2006, p. 108-110.
3233 Gabriela Frenţiu, *Discuţie privind dreptul federaţiilor, confederafiilor sau uniunilor sindicale de reprezentare a membrilor de sindicat ce constituie federaţia, c onfederaţia sau uniunea sindicală*, în „Dreptul" nr. 4/2011, p. 122-129.
3234 Alexandru Ticlea, *Codul muncii comentat...op.cit*, p. 297.

Prin Decizia nr. 1 din 21 ianuarie 2013[3235], pronunţată în dosar nr. 19/2012, Înalta Curte de Casaţie şi Justiţie a admis recursul în interesul legii stabilind următoarele: În interpretarea şi aplicarea unitară a dispoziţiilor art. 28 alin. 2 din Legea sindicatelor nr. 54/2003 (în prezent abrogată prin Legea dialogului social nr. 62/2011) stabileşte că organizaţiile sindicale au calitate procesuală activă în acţiunile promovate în numele membrilor de sindicat.

În interpretarea şi aplicarea unitară a dispoziţiilor art. 269 alin. 2 (fost art. 284 alin. 2) din Codul muncii, republicat, cu modificările şi completările ulterioare, instanţa competentă teritorial în soluţionarea conflictelor de muncă în cazul acestor acţiuni este cea de la sediul sindicatului reclamant.

Mai pot fi părţi în conflictele de muncă agenţii de muncă temporară, utilizatorii, orice altă persoană care beneficiază de muncă desfăşurată în condiţiile Codului muncii, patronatele, precum şi alte persoane juridice sau fizice care au această vocaţie în temeiul legilor speciale sau al Codului de procedură civilă.

Astfel, Inspectoratul teritorial de muncă „are dreptul să sesizeze, corespunzător dispoziţiilor art. 23 alin. 2 din Codul muncii, instanţa judecătorească competentă în scopul diminuării efectelor clauzei de neconcurenţă.„[3236]

De asemenea, persoana selectată în vederea angajării care nu a dobândit statut de salariat poate solicita spre exenplu despăgubiri pentru prejudiciile suferite ca umare a nerespectării de către angajator a obligaţiei de informare[3237].

Prin recurs în interesul legii[3238], Înalta Curte de Casaţie şi Justiţie a decis că dispoziţiile art. 23 din Legea nr. 176/2010 au valoare de lege specială, în sensul art. 267 lit. d din Codul muncii, şi aceasta conferă legitimare procesuală activă Agenţiei Naţionale de Integritate, ulterior întocmirii raportului de evaluare prin care s-a constatat existenţa conflictului de interese, să sesizeze instanţa specializată în soluţionarea conflictelor de muncă.

Moştenitorii salariaţilor pot figura ca parte într-un conflict de muncă în cazurile în care angajatorul îşi valorifică o creanţă, potrivit dispoziţiilor legale privind răspunderea patrimonială şi obligaţia de restituire.

Pentru identitate de raţiune, moştenitorii pot figura în instanţă şi în calitate de reclamanţi pentru drepturi decurgând din contractul de muncă în care a fost parte autorul lor[3239].

Astfel, s-a decis că „despagubiriele solicitate îşi au izvorul în raportul juridic de muncă dintre autorul lor şi unitatea pârâtă, iar răspunderea patrimonială a angajatorului pentru prejudiciile cazutate victimei accidentelor de muncă suferite este un caz particular de răspundere patrimonială întemeiată pe dispoziţiile Codului

---

[3235] Publicată în Monitorul Oficial, al României, Partea I, nr.118 din 1 martie 2013

[3236] Onica Chipea Lavinia, *op.cit.*, p.133

[3237] Luminiţa Dima, op. cit., p. 288

[3238] Decizia nr.10/2017, publicată în Monitorul Oficial, al României, Partea I, nr. 840 din 24 octombrie 2017

[3239] Olia Maria Corsiuc, *op. cit.*, p. 24.

muncii, este întemeiată susţinerea în sensul că au vocaţie de a figura ca părţi în conflictele de muncă moştenitorii salariatului decedat..."[3240]

Participarea unor terţe persoane într-un conflict de muncă este posibilă numai în anumite situaţii dintre cele prevăzute de Codul de procedură civilă care se aplică ţinându-se seama de specificul raportului juridic de muncă[3241].

De exemplu, persoana selectată în vederea angajării „care nu a dobândit stadiul de salariat, poate solicita, în temeiul art. 19 din Codul muncii, despăgubiri pentru prejudiciile suferite"[3242].

Conform dreptului procesual civil, participarea terţilor într-un proces, se poate realiza prin intervenţia voluntară principală, instituţie care permite unei persoane să intervină în proces pentru realizarea sau păstrarea unui drept al său; intervenţia voluntară accesorie care permite unei persoane să intervină în sprijinirea apărării intereselor uneia din părţi; intervenţia forţată sau indirectă, care permite chemarea în judecată a altei persoane, chemarea în garanţie şi arătarea titularului dreptului[3243].

S-a apreciat[3244] că insituţia cererii de chemare în garanţie, reglementată de art. 72–74 cod proc.civ., nu este aplicabilă, întrucât în materia răspunderii patrimoniale a salariatului, răspunderea este una conjunctă şi nu solidară.

În doctrină se arată că „pot exista situaţii în care numeric, să existe mai mulţi reclamanţi sau mai mulţi pârâţi, ipoteză în care este vorba de coparticipare procesuală, denumită şi litisconsorţiu"[3245].

6.6. Termenele de exercitare a dreptului la acţiune

Potrivit art. 268 alin. 1 din Codul muncii, cererile în vederea soluţionării unui conflict de muncă pot fi formulate:

a) în termen de 30 de zile calendaristice de la data în care a fost comunicată decizia unilaterală a angajatorului referitoare la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractului individual de muncă;

b) în termen de 30 de zile calendaristice de la data în care s-a comunicat decizia de sancţionare disciplinară;

Cu privire la acest termen s-a apreciat că prin introducerea art. 211 din Legea nr. 62/2011, legiuitorul a încercat o lărgire a termenelor în care salaraiatul poate

[3240] C. Apel Bucureşti, secţia a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia civila nr. 2284/2/2009, în Lucia Uţă, F.Rotaru, Simona Cristescu, *Codul muncii adontat,* Editura Hamangiu, Bucureşti, 2009, p. 596

[3241] I.T.Ştefănescu, *Tratat...2017, op. cit.*, p. 2012; Alexandru Ţiclea, *Tratat...2007,* op.cit., p. 957.

[3242] Onica Chipea Lavinia, *op. cit*, p. 133

[3243] Pentru dezvoltări în legătură cu participarea terţilor în procesul civil, a se vedea Viorel Mihai Ciobanu, *Tratat teoretic şi practic de procedură civilă*, vol. I, Editura Naţional, Bucureşti, 1996, p. 323-327; Ioan Leş, *Drept procesual civil*, Editura Lumina Lex, Bucureşti, 2002, p. 60-83, Gheorghe Dobrican, *Drept procesual civil*, Editura Continent XXI, Bucureşti, 2003, p.121-127.

[3244] Alexandru Athanasiu, Ana-Maria Vlăsceanu, *Dreptul muncii. Note de curs,* Editura C H Beck, Bucureşti, 2017, p. 211

[3245] Alexandru Ţiclea, *Tratat....op. cit.*, p. 1012

contesta măsurile luate de angajator, deci dispoziţiile din Codul munci nu ar mai fi incidente, decât în cazul aplicării avertismentului scris[3246], cu toate că punctul judicios de vedere este că „împotriva deciziei de sancţionare dispusă de către angajator se aplică termenul de 30 de zile de la data comunicării deciziei, stabilit de Codul muncii"[3247].

S-a menţionat în literatura juridică că „într-o opinie larg răspândită, s-a apreciat că, dispoziţiile cuprinse în Legea nr. 62/2011 se aplică în detrimentul dispoziţiilor Codului muncii, întrucât normele speciale se aplică cu prioritate faţă de normele generale…termenele de contestare a sancţiunii disciplinare se stabilesc în funcţie de sancţiunea disciplinară aplicată: pentru concedierea dispusă ca sancţiune disciplinară (precum şi pentru concedierea din orice alt motiv), termenul de contestare este de 45 de zile calendaristice raportat la dispoziţiile art. 211 lit. a din Legea nr. 62/2011 întrucât concedierea reprezintă o măsură de încetare a contractului individual de muncă. În acest caz, Legea nr. 62/2011 a abrogat tacit art. 268 alin. 1 lit. b Codul muncii, întrucât actul normativ nou adoptat reglementează într-o altă modalitate raporturile juridice la care se referă, abrogarea tacită având la bază principiul potrivit căruia „*Legea nouă are întotdeauna prioritate faţă de legea veche*"; pentru toate celelalte sancţiuni disciplinare (mai puţin pentru concediere), termenul în care poate fi contestată decizia de sancţionare este de 30 de zile calendaristice, întrucât celelalte sancţiuni aplicate nu au natura de a modifica contractul individual de muncă. Într-o altă opinie, mai puţin răspândită, plecând tot de la relaţia normă generală – normă specială, dar având în vedere şi faptul că Legea nr. 62/2011 a dialogului social cuprinde norme mai favorabile salariatului se consideră că: deciziilor privitoare la încetarera unui contract de muncă li se aplică termenul de 30 de zile calendaristice prevăzut de dispoziţiile art. 268 lit. a din Codul muncii; restul deciziilor unilaterale ale angajatorului se pot contesta în termenul de 45 de zile calendaristice de la data luării la cunoştinţă a măsurii dispuse… în concluzie, din interpretarea celor două texte de lege rezultă că se aplică termenul de 30 de zile calendaristice în cazul deciziilor unilaterale şi termenul de 45 de zile calendaristice în cazul măsurilor unilaterale care nu au fost urmate de emiterea unei decizii…indiferent de opiniile exprimate, inserarea în cuprinsul Legii nr. 62/2011 a dispoziţiilor referitoare la jurisdicţia muncii a fost inutilă, în condiţiile în care dispoziţiile Codului muncii conţineau deja articole care reglementau acest gen de probleme"[3248].

c) în termen de 3 ani de la data naşterii dreptului la acţiune, în situaţia în care obiectul conflictului individual de muncă constă în plata unor drepturi salariale

[3246] Magda Volonciu, *Comentariu la decizia civilă nr. 740/R/2011 a Curţii de Apel Cluj,* în Revista română de jurisprudenţă, nr. 3/2011, p. 148

[3247] I.T.Ştefănerscu, *Tratat...2017, op.cit.*, p. 1021

[3248] Adrian - Cornel Boaje, *Scurte consideraţii privind termenele substanţiale reglementate în Codul Muncii,* în Revista română de dreptul muncii, nr. 1/2017, p. 51-52

neacordate[3249] sau a unor despăgubiri către salariat, precum şi în cazul răspunderii patrimoniale a salariaţilor faţă de angajator;

În jurisprudenţă s-a decis că „în cazul conflictelor de muncă prin care se solicită drepturi salariale, despăgubiri etc., întemeiate pe clauzele contractului individual de muncă, termenul de prescripţie este de 3 ani de la data naşterii dreptului la acţiune. Reglementând regimul prescripţiei extinctive în materia conflictelor de muncă, legiuitorul a stabilit un regim juridic distinct, după cum temeiul de drept invocat de către părţi este contractului individual de muncă sau contractul colectiv de muncă"[3250].

Curtea Constituţională a decis că „dreptul la salariu se bucură, în egală măsură, de protecţia acordată dreptului la muncă, fiind o componentă a acestuia, dar şi de protecţia acordată dreptului de proprietate, întrucât reprezintă un "bun" în sensul art. 1 din Primul Protocol la Convenţia pentru apărarea drepturilor omului şi a libertăţilor fundamentale... instituirea unui termen de prescripţie al acţiunii referitoare la drepturile salariale se circumscrie dispoziţiilor constituţionale ale art. 44 alin. 1 teza a doua din Constituţie, potrivit cărora „conţinutul şi limitele acestor drepturi sunt stabilite de lege." De altfel, prin prescripţie se stinge doar dreptul la acţiune în sens material, deci posibilitatea titularului de creanţă de a obţine, pe cale silită, îndeplinirea obligaţiei subiectului pasiv. Aşadar, prescripţia nu stinge dreptul subiectiv în substanţa lui, drept care continuă să subziste, şi nici obligaţia corelativă, care va putea fi executată de bunăvoie... Cât priveşte pretinsa expropriere fără a fi impusă de o cauză de utilitate publică şi fără dreaptă şi prealabilă despăgubire, Curtea constată că şi această critică este neîntemeiată, deoarece textul de lege criticat nu reglementează măsura exproprierii, ci instituie un termen de prescripţie de 3 ani pentru acţiunile privind soluţionarea unui conflict de muncă având ca obiect plata unor drepturi salariale neacordate sau a unor despăgubiri către salariat, text ce constituie o sancţiune a pasivităţii în apărarea dreptului subiectiv... deşi constituie un "bun", dreptul la salariu nu este un drept real, aşa cum este dreptul de proprietate privată, pentru care, potrivit art. 563 alin. 2 din Codul civil, acţiunea în revendicare este imprescriptibilă, cu excepţia cazurilor în care prin lege se dispune altfel, ci un drept de creanţă, cu un regim juridic distinct"[3251]

Curtea Constituţională a mai reţinut că „reglementarea supusă controlului de constituţionalitate, prin care se instituie un termen de prescripţie de 3 ani în materia conflictelor de muncă având ca obiect plata drepturilor salariale neacordate, are ca justificare asigurarea securităţii şi stabilităţii raporturilor juridice şi necesitatea soluţionării într-un termen rezonabil a conflictului de muncă izvorât din neplata

---

3249 A. Marius, *Temeiul juridic al daunelor interese pentru neplata la termen a salariilor, în Revista română de dreptul muncii*, nr. 1/2004, p. 111-119.

3250 Curtea de Apel Bucureşti, secţia a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia civilă nr. 2956/R din 24 aprilie 2014, în „Revista română de dreptul muncii", nr.12/2014, p. 129

3251 Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 339 din 18 mai 2015

acestor drepturi, în interesul legitim al fiecăreia dintre părţile litigante. Prin prescripţie se stinge doar dreptul la acţiune în sens material, deci posibilitatea titularului dreptului de creanţă de a obţine, pe calea silită, îndeplinirea obligaţiei subiectului pasiv. Aşadar, prescripţia nu stinge dreptul subiectiv în substanţa lui, drept care continuă să subziste, şi nici obligaţia corelativă, care va putea fi executată de bunăvoie. De asemenea, în această materie sunt aplicabile dispoziţiile Codului civil referitoare la suspendarea sau întreruperea curgerii termenului de prescripţie"[3252]

d) pe toată durata existenţei contractului, în cazul în care se solicită constatarea nulităţii[3253] unui contract individual sau colectiv de muncă ori a unor clauze ale acestuia;

S-a susţinut că „*de lege ferenda* se impune abrogarea prevederilor art. 268 alin. 1 lit. d C.muncii, care instituie că atunci când se solicită constatarea nulităţii în cazul unui contract de muncă individual sau colectiv ori unor clauze ale acestuia, nulitatea se poate solicita pe durata existenţei contractului, urmând să se adopte regula din dreptul comun, şi anume că nulitatea absolută se poată solicita oricând, iar nulitatea relativă se poate solicita într-un termen de prescripţie cum ar fi cel general de 3 ani. În ceea ce priveşte interesul practic al acestei propuneri, considerăm că interesul reiese din practica judiciară, respectiv când acţiunile în justiţie formulate după ce contractul individual a încetat, solicitarea părţi referitoare la constatarea unei cauze de nulitate este respinsă ca tardivă"[3254].

e) în termen de 6 luni de la data naşterii dreptului la acţiune, în cazul neexecutării contractului colectiv de muncă ori a unor clauze ale acestuia. S-a arătat[3255] că în mod paradoxal Legea 62/2011, având ca obiect raporturile colective de muncă, nu reglementează acest aspect.

În practica judecătorească s-a considerat că „greşita soluţionare de către prima instanţa a excepţiei prescripţiei dreptului la acţiune, pentru pretenţiile având ca obiect plata sporurilor şi a contribuţiilor aferente la bugetele de stat, pentru perioada 1 martie 2007- 5 octombrie 2009. Capătul de cerere formulat de recurenta-reclamanta are ca obiect obligarea pârâtei la plata sporurilor şi a contribuţiilor aferente la bugetele de stat, pentru perioada 1 martie 2007 -28 martie 2010. Prima instanţa a apreciat ca pretenţiile aferente perioadei 1 martie 2007 – 5 octombrie 2009 sunt prescrise, întrucât sunt drepturi izvorâte din contractul colectiv de muncă. Susţinerea primei instanţe potrivit căreia pretenţiile menţionate sunt prescriptibile în termenul de 6 luni prevăzut de art. 283 alin. 1 lit. e din Codul muncii, nu este justificată. Drepturile care fac obiectul cauzei de faţa au caracter salarial. Or, din acest punct de vedere, termenul de prescripţie aplicabil este cel de 3

[3252] Decizia nr. 640/2015, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 885 din 26 noiembrie 2015

[3253] Prin derogare de la dispoziţiile dreptului comun, fără deosebire între nulitatea relativă şi nulitatea absolută, acestea pot fi invocate oricând pe parcursul executării contractului individual sau colectiv de muncă.

[3254] Dragoş Brezeanu, *op.cit.* p. 99.

[3255] Răzvan Gabriel Cristecu, Cristina Cristescu, *op. cit*, p. 339.

ani de la data naşterii dreptului prevăzut de art. 283 alin. 1 lit. c din Legea nr. 53/2003, incident cu prioritate ori de câte ori este vorba de drepturi salariale sau priveşte despăgubiri, indiferent de izvorul lor (contract individual de muncă, colectiv ori lege), textul art. 283 alin. 1 lit. e rămânând aplicabil pentru drepturi şi obligaţii rezultate din alte condiţii de exercitare a dreptului la muncă stipulate în contractele colective, decât din drepturi şi obligaţii salariale. Tribunalul a considerat în mod neîntemeiat că dreptul la acţiune al reclamantei s-a prescris şi a soluţionat procesul fără a intra în cercetarea fondului, în temeiul unei excepţii de fond admise în mod greşit, devenind incident cazul de casare a hotărârii cu trimiterea cauzei spre rejudecare (aceleiaşi instanţe, prevăzut de art. 312 alin. 5 C. pr. civ.)"[3256].

În toate celelalte situaţii, precizează art. 268 alin. 2, termenul este de 3 ani de la data naşterii dreptului, acest termen ca şi termenul de 30 de zile şi respectiv de 6 luni sunt termene de prescripţie[3257], ca atare fiind posibilă suspendarea şi întreruperea lor.

Curtea Constituţională prin Decizia nr. 1154 din 13 septembrie 2011[3258], a statuat că termenul de 30 de zile este justificat de interesul salariaţilor de a contesta într-un termen cât mai scurt măsurile dispuse de angajator în executarea contractelor de muncă şi de a restabili legalitatea în exercitarea raporturilor de muncă. Exercitarea dreptului de acces liber la justiţie poate fi supusă unor condiţionări legale, cum sunt şi termenele stabilite pentru introducerea cererilor, menite să asigure restabilirea în termen rezonabil a drepturilor încălcate, precum şi stabilitatea raporturilor juridice. În virtutea dispoziţiilor art. 126 alin. 2 din Constituţie, legiuitorul are dreptul de a opta pentru instituirea unor termene diferite în considerarea deosebirilor ce există între natura şi obiectul diferitelor litigii. Aceasta nu contravine nici principiului constituţional al egalităţii în drepturi, întrucât acest principiu nu presupune uniformitate, astfel încât situaţia obiectiv diferită în care se află persoanele care se adresează instanţelor judecătoreşti pentru apărarea drepturilor şi intereselor legitime care izvorăsc dintr-un contract individual de muncă, faţă de celelalte categorii de justiţiabili, justifică instituirea unui tratament juridic diferenţiat.

Cererile pot fi formulate (art. 211 din Legea nr. 62/2011) de cei ale căror drepturi au fost încălcate după cum urmează:

a) măsurile unilaterale de executare, modificare, suspendare sau încetare a contractului individual de muncă, inclusiv angajamentele de plată a unor sume de bani, pot fi contestate în termen de 45 de zile calendaristice de la data la care cel interesat a luat cunoştinţă de măsura dispusă;

S-a menţionat că definirea termenului de 45 de zile ca un termen calendaristic „constituie o eroare incontestabilă, ţinând seama că în cadrul acestui termen se pune în valoare un drept de creanţă"[3259].

[3256] Curtea de Apel Bucureşti, secţia a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia civilă nr. 5252 din 5 octombrie 2012, în Revista română de dreptul muncii, p.117

[3257] I.T. Ştefănerscu, *Tratat...2017, op.cit.*, p. 1025; Alexandru Ţiclea, *Tratat... 2007*, op.cit,.p. 964.

[3258] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 790 din 8 noiembrie 2011.

[3259] I.T. Ştefănerscu, *Tratat... 2017, op.cit.*, p. 1025

b) constatarea nulităţii unui contract individual de muncă poate fi cerută de părţi pe întreaga perioadă în care contractul respectiv se aplică;

În literatura juridică[3260] s-a pus problema cu privire la interpretarea art. 1247 alin. 3 C.civ., potrivit căruia instanţa este obligată să invoce din oficiu nulitatea absolută. S-a afirmat că aceasta dispoziţie „nu trebuie interpretată în sensul că instanţa ar putea să se sesizeze din oficiu cu o acţiune în declararea nulităţii absolute a unui contract şi nici că instanţa ar putea, în lipsa unei cereri expres formulate într-un litigiu privind actul juridic încheiat cu nesocotirea unei norme juridice, care ocroteşte un interes general, să se pronunţe în dispozitivul hotărârii asupra nulităţii, deoarece s-ar încălca principiul disponibilităţii"[3261].

Cu toate acestea se poate aprecia că dacă instanţa este sesizată cu o acţiune în neexecutarea unui contract individual de muncă, de exemplu, va putea ea să invoce din oficiu nulitatea contractului, atunci când constată că acesta a fost încheiat cu nerespectarea prevederilor legii (spre exemplu, nu s-a realizat examenul medical al salariatului), deoarece în cadrul unui proces început de părţi, judecătorul are dreptul şi obligaţia de a analiza validitatea contractului şi de a invoca o eventuală nulitate absolută pe care o constată cu acest prilej, „prin excepţie de la principiul disponibilităţii în procesul civil"[3262].

c) plata despăgubirilor pentru pagubele cauzate şi restituirea unor sume care au format obiectul unor plăţi nedatorate pot fi cerute în termen de 3 ani de la data producerii pagubei.

S-a spus că acest din urmă termen „se referă şi angajamenetele de plată ale unor sume de bani care nu sunt prevăzute de Codul muncii".[3263] Potrivit art. 211 lit. a din Legea nr. 62/2011, împotriva angajamentului de plată se poate formula contestaţie în termen de 45 de zile calendaristice, iar referirea la acesta „nu poate fi considerată o eroare de redactare a legiuitoruluiu"[3264], dar nu vizează şi contestarea[3265] notei de constatare, deoarece „sunt distincte şi au o vocaţie cert diferită, în plus angajamentul de plată este un act unilateral pe când nota de constare este un acord"[3266].

Curtea Constituţională s-a pronunţat în sensul constituţionalităţii acestor prevederi prin decizia nr. 342/2006[3267], arătând ca „exercitarea dreptului de acces liber la justiţie poate fi supusă unor condiţionări legale, cum sunt şi termenele stabilite pentru introducerea cererilor, menite să asigure restabilirea în termen

---

3260 Raluca Dimitriu, *Reflectii privind nulitatea contractului individual de muncă*, în Dreptul, nr. 4/2013, p. 169 - 170

3261 G. Boroi, C.A. Angelescu, *Curs de drept civil. Partea generală*, Editura Hamangiu, Bucureşti, 2011, p. 245.

3262 B. Oglinda, *Dreptul afacerilor. Teoria generală a contractului*, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2012, p. 267.

3263 Alexandru Ţiclea, *Tratat....op. cit.*, p. 1026

3264 I.T.Ştefănescu, *Tratat... 2017, op. cit.*, p. 1025

3265 Alexandru Ţiclea, *Codul muncii comentat...2011, op. cit.* ,p. 298

3266 I.T.Ştefănescu, *Tratat... 2014, op. cit.*, p. 954

3267 Publicată în Monitorul Oficial al României,, Partea I, nr. 403 din 10 mai 2006.

rezonabil a drepturilor încălcate, precum şi stabilitatea raporturilor juridice. Legiuitorul are dreptul, potrivit dispoziţiilor art. 126 alin. 2 din Constituţie, de a opta pentru instituirea unor termene diferite în considerarea deosebirilor ce există între natura şi obiectul diferitelor litigii. Aceasta nu contravine principiului constituţional al egalităţii în drepturi, întrucât, aşa cum a statuat în mod constant Curtea în jurisprudenţa sa, acest principiu nu presupune uniformitate, astfel că situaţii obiectiv diferite justifica instituirea unui tratament juridic diferenţiat".

În cazul contestaţiilor în legătură cu stabilirea salariilor de bază individuale, a sporurilor, a premiilor şi a altor drepturi de natură salarială care se acorda personalului plătit din fonduri publice, dispoziţiile Legii nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului platit din fonduri publice[3268], competenţa aparţinea potrivit art. 30 alin. 1, ordonatorilor de credite. Potrivit art. 2 al aceluiaşi text de lege, contestaţia putea fi depusă în termen de 15 zilede la data luării la cunoştinţă a actului administrativ de stabilire a drepturilor salariale, la sediul ordonatorului de credite.

Facem precizarea că termenul pentru depunerea contestaţiei era de 5 zile potrivit art. 34 alin. 2 din Legea nr. 330/2009 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice[3269], iar referirea la un termen de 15 zile nu poate fi considerată decât o eroare a legiuitorului, deoarece actele normative subsecvente incidente în materie, au în vedere tot un termen de 5 zile[3270]

Ordonatorii de credite urmau să soluţioneze contestaţiile în termen de 10 zile lucrătoare, iar împotriva măsurilor dispuse, se putea formula contestaţie „în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării soluţionării contestaţiei în scris"(art. 30 alin.4).

Curtea Constituţională[3271] a decis că legea consacră „atât o procedură prealabilă, de contestare a actelor administrative de stabilire a drepturilor salariale la ordonatorul de credite, cât şi o procedură jurisdicţională, ce se desfăşoară în faţa instanţelor de judecată. Art.30 din Legea-cadru nr.284/2010 nu detaliază cu privire la căile de atac ale hotărârilor pronunţate de instanţele de judecată, aplicându-se astfel prevederile dreptului comun, respectiv dispoziţiile art. 274 şi art.275 din Codul muncii, respectiv cele ale art. 377 alin.1 pct.1 din Codul de procedură civilă. Din interpretarea coroborată a acestor texte de lege, rezultă că hotărârile judecătoreşti pronunţate în primă instanţă în cauze având ca obiect drepturi salariale pot fi atacate în recurs.

3268 Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 877 din 28 decembrie 2010

3269 Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 762 din 9 noiembrie 2009, acest termen era de numai 5 zile.

3270 OUG 103/2013 privind salarizarea personalului platit din fonduri publice in anul 2014, precum şi alte masuri in domeniul cheltuielilor publice, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 703 din 15 noiembrie 2013 (art.12); Ordonanţa de urgenţă nr. 83/2014 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice în anul 2015, precum şi alte măsuri în domeniul cheltuielilor publice, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 925 din 18 decembrie 2014 (art.11)

3271 Decizia nr. 685/2012, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 470 din 11 iulie 2012

Legea nr. 153/2017, privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice[3272] a stabilit de asemenea în art. 37 competenţa ordonatorilor de credite pentru soluţionarea contestaţiilor în legătură cu stabilirea salariilor de bază/soldelor de funcţie/salariilor de funcţie/indemnizaţiilor de încadrare, a sporurilor, a creşterilor salariale, a premiilor şi a altor drepturi salariale.

Contestaţia poate fi depusă, conform art. 37 alin. 2, în termen de 20 de zile calendaristice de la data comunicării actului administrativ de stabilire a drepturilor salariale, la sediul ordonatorului de credite. Aceştia soluţionează contestaţiile în termen de 30 de zile calendaristice.

Faţă de împrejurarea că acest text de lege prevede la alin. 4, că „persoana nemulţumită se poate adresa instanţei de contencios administrativ sau, după caz, instanţei judecătoreşti competente potrivit legii", apreciem că în cazul persoanei încadrate cu contract individual de muncă, instanţa competentă este tribunalul, secţia de litigii de muncă şi asigurări sociale.

Termenul este de 30 de zile calendaristice de la data comunicării soluţionării contestaţiei. Se mai prevede totodată că instanţa se pronunţă de urgenţă şi cu precădere în asemenea cazuri.

Cu privire la natura juridică a acestor termene apreciem că termenul de 15 zile de formulare a contestaţiei la ordonatorul de credite şi termenul de 30 de zile pentru ca partea nemulţumită să se adreseze instanţei de judecată sunt termene de prescripţie, iar termenul de 10 zile lucrătoare, prevăzut pentru soluţionare de către ordonatorul de credite este un termen de recomandare. Nu ar putea fi, în opinia noastră termene de decădere deoarece legea nu le califică expres în acest sens.

Reclamantul (cel mai adesea salariatul) poate solicita repunerea în termen, dacă a pierdut termenul din motive obiective, independente de voinţa sa. În doctrină s-a arătat că „legislaţia muncii nu conţine nicio dispoziţie cu privire la repunerea în termen, situaţia logică şi justă este că se vor aplica prevederile dreptului comun"[3273]

În practică, instanţele au considerat ca reprezintă astfel de motive obiective, de natură a justifica repunerea în termen: spitalizarea îndelungată; executarea unei pedepse privative de libertate; imposibilitatea de deplasare etc., iar în doctrină[3274] s-a subliniat că sunt motive temeinice pentru repunerea în termen acele situaţii care, fără a însemna cazuri de forţă majoră, sunt exterioare voinţei şi câmpului de activitate a celui în cauză, şi care, prin intensitatea lor, îl împiedică să exercite dreptul la acţiune în termen legal.

Deşi în practica judecătorească[3275] a respins cererea de repunere în termen formulată de către reclamanţi şi a admis excepţia tardivităţi apelului, deoarece nu

---

3272 Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 492 din 28 iunie 2017
3273 Alexandru Ţiclea, *Tratat....op. cit.*, p. 1029
3274 Sanda Ghimpu, Alexandru Ţiclea, op.cit., p. 846; I.T.Ştefănerscu, *Tratat... op.cit.*, p. 958
3275 Tribunalul Cluj, decizia civilă nr. 282/A/2017, apud Mircea N. Costin, Semnificaţia juridică a conceptelor de eroare materială şi eroare de judecată. în lumina doctrinei şi jurisprudenţei, în Dreptul nr. 10/2017, p. 15

au invocat şi nici nu au dovedit că ar fi fost împiedicaţi de o împrejurare mai presus de voinţa lor a exercite calea de atac în termenul legal, ci s-au limitat să învedereze că ei s-a încadrat în termenul menţionat în dispozitivul hotărârii atacate, doctrina consideră că „aplicarea greşită a legii de către instanţa de fond şi menţionarea; greşită de către aceasta a termenului de exercitare a căii de atac în dispozitivul sentinţei exclude orice culpă a reclamanţilor. Ei nu pot fi privaţi de dreptul de a exercita calea de atac prevăzută de lege pe motiv că, aplicând o altă lege decât cea incidentă în cazul dat, prima instanţă le-a acordat un alt termen pentru exercitarea căii de atac decât cel prevăzut de legea incidentă în speţă. Evident, această împrejurare a fost mai presus de voinţa lor, aceştia; manifestând deplină încredere în justiţie, ei nu au avut niciun motiv să ia îi considerare posibilitatea ca instanţa să le acorde un alt termen pentru exercitarea căi de atac decât cel prevăzut de legea aplicabilă în cazul dat".[3276]

6.7. Procedura de judecată

Cauzele privind conflictele individuale de muncă se judecă în primă instanţă cu celeritate, acerasta constituind „o exigenţă legală şi primordială".[3277]

Sesizarea instanţei de judecată se face prin formularea unei cereri de persoana interesată (art. 30 cod proc.civ.)[3278]

Art. 55 alin. 1 din Legea nr. 304/2004 privind organizarea judiciară[3279], prevede „completul pentru soluţionarea în primă instanţă a cauzelor privind conflictele de muncă şi asigurări sociale se constituie dintr-un judecător şi 2 asistenţi judiciari.", unul dintre asistenţi judiciari reprezintă asociaţiile patronale, iar celălalt reprezintă sindicatele.

Asistenţi judiciari, participă la deliberări cu vot consultativ şi semnează hotărârile pronunţate, lipsa semnăturii constituind o cauză de nulitate a hotărârii[3280], opinia lor se consemnează în hotărâre, iar opinia separată trebuie motivată.

Această din urmă dispoziţie, potrivit căruia participă la deliberări cu vot consultativ, este considerată[3281] o lacună a Legii nr. 304/2004, care menţine, ca şi vechea reglementare, caracterul consultativ al votului asistenţilor judiciari. S-a apreciat că există o contradicţie în *terminis* între calitatea de membru al completului de judecată şi votul deliberativ pentru unii şi consultativ pentru alţii,

---

[3276] Mircea N Costin, *Semnificaţia juridică a conceptelor de eroare materială şi eroare de judecată. în lumina doctrinei şi jurisprudenţei, loc. cit.*

[3277] I.T.Ştefănerscu, *Tratat... 2017, op.cit.*, p. 1026

[3278] Monica Gheorghe, *Dreptul individual al muncii, op.cit*, p. 485

[3279] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 827 din 13 septembrie 2005, cu modificările şi completările aduse prin Legea 202/2010 , publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 714, din 26 octombrie 2010.

[3280] Onica Chipea Lavinia, *op.cit*, p. 148

[3281] Alexandru Ţiclea, *Tratat..., op.cit.*, p. 1023

de vreme ce hotărârea se pronunţă de toţi membrii completului[3282], cel ce face poarte dintr-o structură deliberativă, cum este completul de judecată, nu poate avea doar vot consultativ[3283], considerându-se îndreptăţit ca votul asistenţilor judiciari ar trebui să fie deliberativ[3284].

Asistenţii judiciari sunt numiţi pe o perioadă de cinci ani[3285] de către ministrul justiţiei la propunerea Consiliului Economic şi Social, dintre persoanele care au studii juridice superioare, au o vechime în specialitate de cel puţin 5 ani şi, totodată, îndeplinesc majoritatea condiţiilor legale pentru numirea ca magistrat.

S-a menţionat că ar fi fost de dorit ca legea să „statornicească în mod expres şi categoric, caracterul independent şi imparţial al acestora în pofida numirii lor"[3286].

Cererile referitoare la soluţionarea conflictelor de muncă se judecă, potrivit art. 271 alin. 1 din Codul muncii în regim de urgenţă, prevederi similare găsim şi în art. 212 alin. 1 din Legea nr. 62/2011 unde se precizează că cererile referitoare la soluţionarea conflictelor individuale de muncă vor fi judecate cu celeritate şi sunt potrivit art. 270 din Codul muncii, scutite de plata taxei de timbru şi de timbrul judiciar, prevederi conform dispoziţiilor art. 15 lit. p. din Legea nr. 146/1997 privind taxele de timbru. Chiar dacă se urmăreşte protecţia salariaţilor, scutirea operează şi în privinţa celorlalţi participanţi.

Procedura de citare este obligatorie[3287]. Dacă potrivit Codului muncii (art. 271 alin. 2), termenele de judecată nu pot fi mai mari de 15 zile, art. 212 alin. 2 din Legea nr. 62/2011 arată că termenele de judecată nu pot fi mai mari de 10 zile.

Procedura de citare a părţilor se consideră legal îndeplinită, corespunzător art. 271 alin. 3 din Codul muncii, dacă se realizează cu cel puţin 24 de ore înainte de termenul de judecată, potrivit art. 213 din Legea nr. 62/2011, părţile sunt legal citate dacă citaţia le-a fost înmânată cel puţin cu 5 zile înaintea judecării. Acest din urmă termen este considerat ca „fiind unul rezonabil, în măsură a permite apărarea sau pregătirea procesului."[3288]

S-a apreciat[3289] şi că în condiţiile contrarietăţii de texte vor fi aplicabile dispoziţiile din Legea dialogului social, deoarece exprimă o nouă opţiune a legiuitorului iar Codul de procedură civilă prevede acelaşi termen.

În scopul asigurării accesului liber la justiţie[3290], cererile în materie sunt scutite de taxă de timbru.

3282 Ş. Beligrădeanu, *Consideraţii de ansamblu şi observaţii critice referitoare la tribunalele specializate de muncă şi asigurări sociale, precum şi la asistenţii judiciari, în lumina Legii nr. 304/2004 privind organizarea judiciară*, în Dreptul nr. 9/2004, p. 17.

3283 Ioan Deleanu, *Notă la Decizia Curţii Constituţionale nr. 322/2001*, în Pandectele române, nr. 2/2002, p. 39.

3284 Ioan Leş, *Implicaţiile reformei constituţionale asupra participării persoanelor din afara magistraturii la înfăptuirea actului de justiţie*, în Dreptul nr. 4/2004, p. 44-45.

3285 Luminiţa Dima, *op. cit.*, p. 290

3286 Alexandru Ţiclea, *Tratat....op. cit.*, p. 1025

3287 I.T.Ştefănerscu, *Tratat... 2017, op.cit.*, p. 1026

3288 Onica Chipea Lavinia, *op.cit*, p. 163.

3289 Alexandru Ticlea, *Codul muncii comentat, op.cit*, p. 302.

3290 I.T.Ştefănerscu, *Tratat... 2017, op.cit.*, p. 1029

Comunicându-i-se cererea de chemare în judecată, pârâtul este obligat[3291] să formuleze întâmpinare în termen de 25 de zile de la comunicare. Nedepunerea întâmpinării în termen „atrage decăderea pârâtului din dreptul de a propune probe şi de a invoca excepţii în afara celor de ordine publică, dacă legea nu prevede altfel" (art. 208 alin. 2 C. pr.civ)..

Întâmpinarea se comunică de îndată reclamantului care este obligat (art. 201 C. pr. civ.) să depună răspuns la întâmpinare în termen de 10 zile de la comunicare, pârâtul luând la cunoştinţă despre răspunsul la întâmpinare din dosarul cauzei. La întâmpinare se va alătura acelaşi număr de copii certificate de pe înscrisrurile pe care se sprijină, precum şi un rând de copii pentru instanţă[3292].

Sarcina probei în conflictele de muncă revine, potrivit art. 272 din Codul muncii, angajatorului, acesta fiind obligat să depună dovezile în apărarea sa la prima zi de înfăţişare.

Obligarea angajatorului să probeze, nu presupune excluderea salariatului de la sarcina probei[3293], deoarece este şi în interesul salariatului de a ieşi din pasivitate şi de a proba susţinerile din cererea de chemare în judecată[3294].

Cât priveşte administrarea probelor în litigiile de muncă, prin Decizia nr. 48 din 20 ianuarie 2011[3295], Curtea Constituţională a reţinut că „angajatorul este cel care deţine documentele şi toate celelalte probe pertinente pentru elucidarea conflictului şi pentru stabilirea drepturilor şi obligaţiilor părţilor raportului juridic de muncă, fiind necesară şi firească obligaţia acestuia de a prezenta aceste probe".

Această inversare a sarcinii probei, specifică dreptului muncii, poate fi apreciată ca o garanţie în plus în ceea ce priveşte protejarea drepturilor salariaţilor şi a încurajării lor în a folosi mecanismul judiciar specific.

Curtea Constituţională[3296] a subliniat că „sarcina probei impusă angajatorului este determinată de poziţia mai puternică a acestuia faţă de cea a salariatului, de situaţia obiectivă rezultată din deţinerea de către angajator a documentelor şi datelor necesare elucidării cauzei".

În acelaşi sens, s-a reţinut (Decizia nr. 433/2011) că „această modalitate de reglementare reprezintă o opţiune a legiuitorului, care a avut în vedere instituirea unei proceduri simple şi urgente, adaptată raporturilor de muncă şi exercitării dreptului la muncă. Regulile de procedură prevăzute de aceste dispoziţii se aplică în mod echitabil atât angajatorilor, cât şi angajaţilor, fără a fi favorizată o categorie sau alta. Astfel, salariatul şi angajatorul sunt două părţi ale conflictului de muncă, situate pe poziţii opuse şi cu interese contrare, situaţia lor diferită justificând, în anumite privinţe, şi tratamentul juridic diferenţiat. Angajatorul este cel care deţine

3291 Alexandru Ţiclea, *Tratat privind încetarea raporturilor de muncă...,op. cit.*, p.606
3292 Ion Deleanu,*op.cit*, pp.914-916
3293 C. Gâlcă, Codul muncii,...op. cit., p. 716
3294 Preduţ Marius Cătălin, *Codul muncii comentat, Editura Universul juridic*, Bucureşti, 2016, p. 552
3295 Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 182 din 15 martie 2011,
3296 Decizia nr. 58/2007, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 117 din 16 februarie 2007.

documentele şi toate celelalte probe pertinente pentru elucidarea conflictului şi pentru stabilirea drepturilor şi obligaţiilor părţilor raportului juridic de muncă, fiind necesară şi firească obligaţia acestuia de a prezenta aceste probe"[3297].

Excepţia de la dreptul comun instituită de art. 287 din Codul muncii se aplică numai în procesele privitoare la raporturi juridice de muncă şi numai între subiectele acestor raporturi juridice, fiind exclus aplicarea acestei excepţii în litigiile de asigurări sociale sau litigii generate de accidente de muncă şi boli profesionale care constituie raporturi juridice de drept fiscal[3298].

Inversarea sarcinii probei nu are semnificaţia[3299] instituirii unei prezumţii de culpă în sarcina angajatorului, ci reprezintă doar expresia faptului că înscrisurile care pot sluji la dezlegarea pricinii se găsesc, cel mai adesea, la angajator.

În funcţie de aceste dovezi, salariatul care a investit instanţa, poate solicita anumite probe, nefiind exclus, din punct de vedere procedural, ca angajatorul (unitatea) să ceară admiterea unor contraprobe care să complinească dovezile pe care le-a depus până la prima zi de înfăţişare.

Aşa cum s-a apreciat în doctrină[3300], în faţa instanţei sunt posibil de administrat orice fel de probe (înscrisuri, martori, interogatorii, expertiză etc.) apreciate ca necesare de părţile aflate în conflict şi admise de instanţă. Singura derogare[3301], constă în aceea că atât cheltuielile legate administrarea probelor, cât şi cele privind efectuarea expertizei sau cercetarea la faţa locului, revin angajatorului, cu toate că au fost solicitate de salariatul reclamant.

Cu privire la aspectul dacă în litigiile care soluţionează conflicte individuale îşi găsesc aplicare dispoziţiile art. 368 Cod proc.civ, potrivit cărora „părţile, prezente personal sau reprezentate, pot conveni ca avocaţii care le asistă şi le reprezintă să administreze probele în cauză", suntem de părere că articolele din Codul de procedură civilă referitoare la administrarea probelor de către avocaţi, nu au aplicaţie practică în cazul conflictelor de muncă, din pricina prevederilor art. 38 din Codul muncii, întrucât sunt exceptate de la aplicarea acestor dispoziţii litigiile patrimoniale care privesc drepturi asupra cărora legea nu permite a se face tranzacţie.

Angajatorul, în apărarea sa, trebuie să dovedească legalitatea şi temeinicia măsurii de concediere, fiind obligat să prezinte probele în acest sens înainte de prima zi de înfăţişare, deoarece potrivit art. 273 din Codul muncii, administrarea probelor se face cu respectarea regimului de urgenţă.

Dacă angajatorul întârzie, în mod nejustificat, administrarea acestor probe, el poate fi decăzut chiar şi din probele admise anterior.

3297 Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 355 din 23 mai 2011.
3298 M. Fodor, *Sarcina probei în litigiile de muncă*, în Revista română de dreptul muncii, nr. 3/2004, p. 37-38.
3299 Andrei Eusebiu Săvescu, *Probaţiunea în conflictele de muncă*, în Revista română de dreptul muncii, nr. 3/2007, p. 57-62.
3300 I.T.Ştefănescu, *Tratat...2017, op. cit.*, p. 1027
3301 Onica Chipea Lavinia, *op. cit.*, p. 169

Caracterul nejustificat al întârzierii administrării probelor încuviinţate rămâne la aprecierea instanţei[3302].

Decăderea din probă are drept consecinţă nedovedirea legalităţii ori a temeiniciei deciziei de concediere, aceasta putând fi anulată[3303].

Deoarece „termenele legale de decădere sunt instituite în mod expres de lege pentru exercitarea unui drept subiectiv"[3304], apreciem că este vorba de un termen de decădere legal, nefiind fixat de instanţa de judecată.

În urma decăderii angajatorului din proba admisă în apărare, sarcina administrării acesteia nu revine salariatului, aplicându-se în continuare regula generală potrivit căreia sarcina probei revine angajatorului. Şi salariatul poate solicita administrarea unor probe prin care tinde să dovedească nelegalitatea ori netemeinicia deciziei de concediere. În situaţia în care probele solicitate de salariat şi admise de instanţă sunt deţinute de angajator, acesta va fi obligat[3305] să le prezinte.

În aceste condiţii nu sunt lezate garanţiile procedurale care asigură desfăşurarea unui proces echitabil şi într-un interval de timp rezonabil, în interesul legitim al fiecăreia dintre părţile litigante.

S-a spus că „în multe situaţii salariatul are obligaţia şi interesul de a indica că angajatorul deţine un înscris pe care, prin intermediul instanţei, îl solicită a fi prezentat, odată în cuvinţată solicitarea salariatului, angajatorul are obligaţia, pe cheltuială proprie să de pună înascrisurile"[3306]

Cu privire la probele care pot fi administrate, trebuie menţionat că acestea pot fi interogatirul, prezumţile, depoziţiile martorilor, expertizele.

Interogatoriul este mijlocul procedural[3307] prin intermediul căruia se poate obţine mărturisirea părţii adverse în cadrul procesului civil. Articolul 348 alin. 1 din Codul de procedură civilă cuprinde, pentru prima dată, o definiţie legală a mărturisirii, aceasta fiind definită, până în anul 2013, numai în doctrină[3308], textul legal prevede că va fi considerată mărturisire orice recunoaştere a unui fapt pe care partea adversă îşi întemeiază o pretenţie sau o apărare făcută fie din proprie iniţiativă, fie la interogatoriu.

Mărturisirea judiciară este acea formă a mărturisirii făcută în faţa instanţei care judecă litigiul în care urmează a fi utilizată ca mijloc de probă. Mărturisirea trebuie să fie expresă, neputând fi dedusă tacit din tăcerea părţii[3309]. Singura excepţie este cea prevăzută de art. 358 C.pr.civ., situaţie în care instanţa poate socoti refuzul

---

[3302] I.T. Ştefănescu, *Tratat... 2017, op. cit.*, p. 1028.
[3303] Alexandru Ţiclea, *Tratat...2007, op.cit.*, p. 967.
[3304] Delia Narcisa Theohari, *op. cit.*, p. 112
[3305] Dan Ţop, *Dreptul muncii - Dreptul securităţii sociale, op.cit*, p. 371
[3306] Nicolae Roş, op.cit., p. 424
[3307] Mircea Ursuţa, *Interogatoriul în reglementarea actualului cod de procedură civilă. unele consideraţii*, în Dreptul nr.9/2017, p.40
[3308] V. M. Ciobanu, G. Boroi, Tr. C. Briciu, *Drept procesual civil. Curs colectiv*, ediţia a V-a, Editura C.H. Beck, Bucureşti, 2011, p. 291
[3309] G. Boroi, M. Stancu, *Drept procesual civil*, Editura Hamangiu, Bucureşti, 2015, p. 482.

nejustificat de a răspunde la interogatoriu sau neprezentarea la interogatoriu drept o mărturisire deplină.

Interogatoriul poate privi numai chestiuni de fapt, cu condiţia ca acestea să fie fapte personale ale părţii chemate la interogatoriu. De asemenea, este necesar ca aceste fapte să aibă legătură cu procesul, ducând la rezolvarea acestuia[3310].

Partea care solicită proba cu interogatoriul părţii adverse va trebui să arate ce chestiuni de fapt urmează a fi lămurite prin interogatoriu, pentru ca instanţa să poată aprecia asupra pertinenţei şi concludenţii acestei probe. Cu toate acestea, părţii nu i se poate solicita să depună lista întrebărilor anterior administrării probei, întrucât interogatoriul trebuie să aibă un relativ caracter de „surpriză" pentru partea adversă.

Ca şi celelalte probe, interogatoriul trebuie propus prin cererea de chemare în judecată, sau prin întâmpinare. Instanţa poate însă, din oficiu, să dispună administrarea acestei probe.

Articolul 194 lit. e C.pr.civ. prevede obligativitatea anexării interogatoriului la cererea de chemare în judecată în situaţiile în care pârâtul va trebui să răspundă în scris la acesta. Această obligaţie îi revine şi pârâtului, conform art. 205 alin. 2 lit. d C.pr.civ., care va trebui să anexeze interogatoriul întâmpinării.

S-a arătat că „nedepunerea interogatoriului anexat cererii de chemare în judecată nu poate conduce, în opinia noastră, la anularea cererii introductive în condiţiile art. 200 C.pr.civ., deoarece este un aspect vizând probaţiunea, iar sancţiunea ar fi decăderea din probă şi nicidecum nulitatea cererii de chemare în judecată. în ceea ce priveşte sancţiunea decăderii, aceasta va trebui analizată în concret, deoarece, în multe situaţii, necesitatea interogatoriului rezultă din poziţia procesuală a pârâtului expusă prin întâmpinare sau, corelativ, din răspunsul la întâmpinare formulat de reclamant"[3311].

Având în vedere natura juridică duală a interogatoriului - mijloc de probă şi act de dispoziţie al părţii - partea nu poate fi decăzută din dreptul de a răspunde la interogatoriu[3312].

Conform art. 355 C.pr.civ., persoanele juridice de drept privat vor răspunde în scris la interogatoriul ce li se va comunica în prealabil, în condiţiile prevăzute la art. 194 lit. e) C.pr.civ.

Acest articol instituie o excepţie[3313] de la prevederea potrivit căreia partea trebuie să se prezinte personal în faţa instanţei pentru a răspunde la interogatoriu. Potrivit primului alineat al art. 355 C.pr.civ., interogatoriul semnat pe fiecare pagină de către preşedinte, grefier şi partea care l-a propus va fi comunicat persoanelor juridice, care vor răspunde în scris la întrebările cuprinse în acesta. Pentru a se putea proceda în acest mod, interogatoriul va fi ataşat cererii de

---

3310 Mircea Ursuţa, *art. cit., supra*, p. 42
3311 Ibidem,, p. 43
3312 V. Dănăilă, în G. Boroi (coordonator), *Noul Cod de procedură civilă, Comentariu pe articole*, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2013, p. 692.
3313 Mircea Ursuţa, *art. cit., supra*, p. 45

chemare în judecată, întâmpinării sau răspunsului la întâmpinare[3314]. Dacă proba este solicitată şi încuviinţată după etapa scrisă, interogatoriul va fi comunicat persoanei juridice.

Răspunsul la interogatoriu se va putea face fie pe aceeaşi foaie, fie pe o foaie separată, dar cu indicarea concretă a întrebărilor la care se răspunde - de preferinţă ar trebui să se indice, în dreptul fiecărui răspuns, numărul întrebării corespunzătoare din interogatoriu. în toate cazurile, răspunsurile date vor trebui semnate de către persoana care reprezintă în mod valabil persoana juridică[3315].

În doctrină, s-a apreciat că, în cazul societăţilor cu răspundere limitată unipersonale, unde asociatul unic este şi administratorul societăţii, interogatoriul acestuia ar trebui administrat direct[3316] în condiţiile art. 352 C.pr.civ

În situaţia în care partea, deşi legal citată, nu se prezintă sau refuză să răspundă ia interogatoriu, instanţa poate considera această atitudine a părţii drept o mărturisire deplină sau doar un început de dovadă scrisă[3317] în favoarea părţii care a propus proba.

Spre deosebire de vechea reglementare, noul text legal prevede în mod expres faptul că, în situaţia în care instanţa consideră lipsa la interogatoriu sau refuzul de a răspunde numai ca un început de dovadă scrisă, atât dovada cu martori, cât şi alte probe, inclusiv prezumţiile, pot fi admise pentru completarea probatoriului[3318]

Aşa cum s-a menţionat în doctrină[3319] şi în soluţionarea litigilor de muncă sunt posibile incidente procedurale: renunţarea la judecată, renunţarea la dreptul pretins, suspendarea procesului, perimarea. De asemenea, se poate formula cerere reconvenţională, chiar „sub forma unei cereri cu caracter subsidiar faţă de cererea principală, pârâtul solicitând admiterea cererii reconvenţionale numai în ipoteza în care ar fi admisă şi cererea principală"[3320]

Hotărârile prin care se soluţionează fondul conflictului de drepturi se pronunţă în ziua în care au luat sfârşit dezbaterile, pronunţarea putând fi amânată. Termenul de cel mult 2 zile de aminare a pronuntarii prevazut de art. 78 din Legea nr. 168/1999 a fost abgrogat prin Legea nr. 62/2001, ca atare, ca efect al art. 216 se vor aplica dispozitiile dreptului procedural comun[3321]. O asemenea amânare a pronunţării poate avea loc numai în situaţii deosebite, printre acestea putând fi şi împrejurarea că, în raport de complexitatea pricinii, se impune depunerea de concluzii scrise ale susţinerilor orale ale părţilor.

[3314] V. Dănăilă în G. Boroi (coordonator), *op. cit.*, p. 696.
[3315] G. Boroi, M. Stancu, *Drept procesual civil*, Editura Hamangiu, Bucureşti, 2015, p. 485.
[3316] V. Dănăilă, în G. Boroi (coordonator), *op.cit.* p. 699
[3317] Mircea Ursuţa, *art. cit., supra*, p. 47
[3318] Ibidem, p. 48
[3319] Alexandru Ţiclea, *Tratat....op. cit.*, p. 1033
[3320] Adrian Cornel Boaje, Cererea reconvenţională într-un litigiu de muncă, în Revista română de dreptul muncii, nr. 10/2015, p. 94
[3321] Emilian Lipcanu, *Discuţii cu privire la unele controverse doctrinare recente, cu implicaţii practice, în domeniul dreptului muncii*, în Dreptul nr. 4/2012, p.121 - 132

Articolul 79 din Legea nr. 168/1999, potrivit căruia „hotărârea se redactează şi se comunică părţilor în termen de cel mult 15 zile de la pronunţare, a fost abrogat expres iar Legea nr. 62/2011 nu a mai stipulat nici o dispoziţie specială nu pot conduce decât la ideea că se aplică[3322] dreptul comun în materie, unde termenul este de 30 de zile. Termenul de 30 zile cuprinde atât operaţiunea de redactare a hotărârii, obligaţie ce revine instanţei, cât şi obligaţia comunicării acesteia, care revine grefierului[3323].

Art. 426, din noul cod de procedură civilă, modificat prin legea nr.76/2012 pentru punerea în aplicare a Legii nr. 134/2010 privind Codul de procedură civilă[3324], prevede în alin.1 că „hotărârea se redactează de judecătorul care a soluţionat procesul. Când în compunerea completului de judecata intra şi asistenţi judiciari, preşedintele îl va putea desemna pe unul dintre aceştia să redacteze hotărârea".

Hotărârile instanţei de fond în cazul conflictelor de muncă se motivează întotdeauna[3325].

Conform art. 274 din Codul muncii hotărârile pronunţate în fond sunt definitive şi executorii de drept, în timp ce, în conformitate cu dispoziţiile art. 214 din Legea nr. 62/2011, hotărârile instanţei de fond sunt, definitive. Acest aspect a fost apreciat[3326]ca o scăpare a legiuitorului, o certitudine în acest conflict de legi reprezentând-o prevederea din art. 278 Cod proc. civ care stabileşte caracterul executoriu de drept al hotărârilor primei instanţe, care au ca obiect plata salariilor sau a altor drepturi izvorâte din raporturile juridice de muncă.

S-a mai spus[3327] că legiuitorul a dorit ca asemenea hotărâri să nu mai fie şi executorii deoarece pot fi modificate în căile de atac şi există riscul întoarcerii executării, raţional fiind ca executorii de drept să fie numai hotărârile irevocabile.

Art. 448 alin. 1 pct. 2 şi 3 din Codul de procedură civilă prevăd că : hotărârile primei instanţe sunt executorii de drept când au ca obiect: plata salariilor sau a altor drepturi izvorâte din raporturile juridice de muncă, precum şi a sumelor cuvenite, potrivit legii, şomerilor; despăgubiri pentru accidente de muncă etc

Nu pot fi puse în executare dispoziţiile instanţei de fond care privesc cheltuielile de judecată sau plata pentru prejudiciul moral suferit de salariat, deoarece acestea nu îşi au izvorul în raporturile juridice de muncă[3328]

Considerăm că şi în cazul litigiilor de muncă pot fi aplicate dispoziţiile art. 522 şi urm. din Codul de procedură civilă, respectiv contestaţia în cazul tergiversării procesului, prin care, invocând încălcarea dreptului la soluţionarea procesului într-un termen optim şi previzibil, să se solicite luarea măsurilor legale pentru ca aceasta situaţie să fie înlăturată.

[3322] Onica Chipea Lavinia, *op. cit*, p. 178
[3323] Alexandru Ţiclea, *Tratat...2007, op.cit.*, p. 968.
[3324] Publicată în Monitorul Oficial al României,, Partea I, nr. 365 din 30 mai 2012
[3325] I.T.Ştefănescu, *Tratat... 2017, op. cit.*, p. 1030.
[3326] Răzvan Gabriel Cristecu, Cristina Cristescu, *op.cit.*, p. 342-343.
[3327] Alexandru Ticlea, *Codul muncii comentat*, op.cit, p. 304.
[3328] Preduţ Masrius Cătălin, *op.cit.*, p.. 536

6.8. Căile ordinare de atac împotriva hotărârilor prin care se soluţionează litigiile de muncă

Anterior intrării în vigoare a Noului Cod de procedură civilă, împotriva hotărârii, Legea prevedea un termen de recurs de 10 zile, termen derogator de la termenul general de 15 zile prevăzut de art. 301 cod procedură civilă şi care curge tot de la data comunicării hotărârii. Acest termen de 10 zile era prevăzut şi de art. 215 din Legea nr. 62/2011, termenul de recurs fiind un termen legal imperativ (peremptoriu)[3329] a cărui nerespectare atragea după sine decăderea părţii din dreptul de a mai exercita această cale de atac.

Deci, potrivit precedentului Cod de procedură civilă (art. 3 pct. 3 fraza finală), hotărârile pronunţate, în prima instanţa, de către tribunal în materia conflictelor de muncă puteau fi atacate (la curtea de apel) numai prin recurs (iar nu prin apel şi, apoi, subsecvent, prin recurs), de vreme ce, conform art. 274 din Codul muncii (republicat), coroborat cu art. 214 din Legea nr. 62/2011 (în redactarea anterioară modificării textului prin Legea nr. 76/2012) în atare cauze nu era reglementată calea de atac a apelului.

Hotărârile instanţei de fond erau definitive, pentru a răspunde[3330] necesităţii soluţionării urgente a unor asemenea pricini, a fost suprimată calea ordinară de atac a apelului.

Prin Decizia nr. 53/2001[3331] Curtea Constituţională a stabilit că existenţa a două grade de jurisdicţie (fond şi recurs), utilizarea unei singure căi de atac, recursul şi suprimarea căii de atac a apelului în materia conflictelor de muncă, nu constituie dispoziţii legale neconstituţionale.

De altfel, încă prin Decizia nr. 38/1998[3332] aceasta stabilise principial că accesul liber la justiţie nu presupune în toate cazurile accesul la toate structurile judecătoreşti şi la toate căile de atac prevăzute de lege, deoarece competenţa şi procedura de judecată sunt stabilite de legiuitor, care poate stabili reguli deosebite. Curtea Constituţională a fost constantă sub acest aspect, poziţie reafirmată şi prin Decizia nr. 175/2002[3333].

Ulterior, prin Legea nr. 76/2012, textul amintit din Legea nr. 62/2011 a fost modificat în sensul că sentinţele tribunalelor, pronunţate în materia conflictelor individuale de muncă, sunt supuse „numai apelului". Această modificare este consecinţa[3334] normei de principiu înscrisă în art. 483 alin 2 din noul C.pr.civ., potrivit căruia nu sunt supuse recursului o serie întreagă de cauze, între care şi cererile în materia „conflictelor de muncă şi de asigurări sociale".

3329 Onica Chipea Lavinia, *op.cit*, p. 176
3330 Dan Ţop, *Tratat...op.cit.*, p. 557.
3331 Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 152 din 28 martie 2001.
3332 Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 177 din 13 mai 1998.
3333 Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 539 din 24 iulie 2003.
3334 Şerban Beligrădeanu, Ovidiu Puie, *Discuţii referitoarela unele aspecte în legătură cu soluţionarea conflictelor de muncă în lumina reglementărilor legale recente*, în Dreptul nr. 6/2013, p. 194-203

Finalitatea acestei măsuri a constituit-o, probabil, sporirea celerității judecării cererilor de chemare în judecată și degrevarea instanțelor de o serie de cereri mai mult sau mai puțin întemeiate. Cu toate acestea, s-a apreciat[3335] că posibilitatea controlului judiciar efectuat de instanța de recurs reprezenta o garanție în plus pentru obținerea unei sentințe corecte și legale.

Prin control judiciar se înțelege[3336] posibilitatea instanțelor judecătorești superioare de a verifica legalitatea și temeinica hotărârilor pronunțate de instanțele judecătorești inferioare

Aparent, modificarea în discuție pare importantă. Realitatea este însă în sens invers, întrucât în temeiul art. 304[1] din C.pr.civ. anterior, „recursul declarat împotriva unei hotărâri care, potrivit legii, nu poate fi atacată cu apel nu este limitat la motivele de casare prevăzute în art. 304, instanța putând să examineze cauza sub toate aspectele".

Așa cum a decis Curtea Constituțională[3337], recursul constituia în această ipoteză o cale de atac cu caracter devolutiv, în care, ca și în cazul apelului, instanța de recurs judecă însăși cauza, atât în privința legalității cât și netemeiniciei, nelimitându-se să examineze doar hotărârea pronunțată de prima instanță, exclusiv pentru motivele de casare prevăzute în art. 304 cod procedură civilă.

În doctrină s-a apreciat că „este o măsura necesară și benefică a legiuitorului, care a înlocuit recursul - cale extraordinară de atac - ce nu presupunea, ca regulă, o noua judecată a cauzei, cu o cale de atac ce presupune o astfel de judecată"[3338].

Cu toate acestea s-a spus că, „în fapt, nu erau deosebiri esențiale între atacarea sentințelor în materia conflictelor de muncă numai cu recurs (până la 14 februarie 2013), respectiv doar cu apel (conform regimului juridic actual)"[3339].

Împotriva hotărârilor pronunțate de tribunale în litigiile de muncă se poate declara apel[3340], care se soluționează de instanța ierarhic superioară, respectiv de Curtea de Apel.

Termenul de formulare[3341] a apelului este de 10 zile de la data comunicării hotărârii pronunțate[3342].

Prin Decizia nr. 34/2017[3343], Înalta Curte de Casație și Justiție - Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept a stabilit că „actul de procedură transmis prin fax sau poștă electronică, în ultima zi a termenului care se socotește pe zile, după ora la care activitatea încetează la instanță, nu este socotit a fi depus în termen".

3335 Andreea Dumitrescu, *Apelul și recursul*, www. juridice. ro
3336 V.M.Ciobanu, *Tratat teoretic și practic de procedură civilă*, vol. II, Editura Național, București, 1997, p. 329.
3337 Decizia nr. 351/2006, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 455 din 25 mai 2006.
3338 Alexandru Țiclea, *Tratat...op.cit.*,p.1035
3339 Șerban Beligrădeanu, Ovidiu Puie, *art.cit. supra*, p.199
3340 Alexandru Țiclea, *Tratat....op.cit.*, p. 1034-1036
3341 I.T.Ștefănerscu, Tratat... 2017, op.cit., p. 1031
3342 Mihaela Tăbârcă, Drept procesual civil, vol. III. Căile de atac, Editura Universul Juridic, București, 2015. p. 54
3343 Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 803 din 11 octombrie 2017

Legea dialogului social prevede că sunt supuse numai apelului nu numai hotărârile instanţei de fond, dar şi hotărârile pronunţate de tribunal cu privire la încetarea grevei (art. 200 alin.2), hotărârea Tribunalului Municipiului Bucureşti de stabilire a reprezentativităţii (art. 72 alin. 4) şi a organizaţiilor sindicale (art. 51 alin.4), hotărârea judecătoriei de dobândire a personalităţii juridice a organizaţiilor patronale (art.58 alin. 10) şi a organizaţiilor sindicale (art. 47) etc., deoarece atât art. 275 din Codul muncii, cât şi art. 216 din Legea nr. 62/2011 precizează că, dispoziţiile acestor legi referitoare la procedura de soluţionare a conflictelor individuale de muncă se completează, în mod corespunzător cu prevederile Codului de procedură civilă.

În Codul de procedură civilă există[3344] un capitol special ce cuprinde dispoziţii generale (art. 456-465) privind materia căilor de atac, în cadrul căruia sunt adoptate reguli cu valoare de principiu: legalitatea căii de atac; subiectele cailor de atac; ordinea exercitării căilor de atac; unicitatea căii de atac, etc.

Apelul este reglementat în noul Cod de procedură civilă în articolele 466-482. În afară de apelul propriu-zis, Codul de procedură civilă reglementează[3345] apelul incident, aflat la îndemâna intimatului (art. 472), precum şi apelul provocat, în caz de coparticipare procesuală (art.473).

Ele se depun odată cu întâmpinarea la apelul principal. Apelul provocat se comunica şi intimatului, acesta fiind dator sa depună [3346] întâmpinare în termenul legal (art. XVI din Legea nr. 2/2013).

Calea de atac a apelului a fost concepută[3347], în dreptul francez modern, ca fiind expresia principiului dublului grad de jurisdicţie.

Apelul poate fi exercitat de partea nemulţumită pentru orice motive de nelegalitate sau netemeinicie, fără a fi necesară îndeplinirea vreunei condiţii speciale

Dacă potrivit art. 87 alin. 2 din Codul de procedură civilă, avocatul care a reprezentat sau asistat partea, poate declara apel în numele acesteia, susţinerea căii de atac se poate face numai în temeiul unei noi împuterniciri avocaţiale[3348].

Referitor la fixarea primului termen de judecată în apel, s-a arătat că preşedintele instanţei de apel sau persoana desemnată de acesta, îndată ce primeşte dosarul, va lua prin rezoluţie, măsuri în vederea repartizării aleatorii la un complet de judecată[3349].

S-a consacrat, aşadar, expres, prin art. 457 alin. 3 din Codul de procedură civilă, principiul imposibilităţii sancţionării părţii care declară o cale de atac

[3344] Sonia Florea, *Consideraţii privind regimul juridic aplicabil cererii de apel potrivit noului cod de procedură civilă*, în „Revista română de drept privat", pp. 89 - 112

[3345] Alexandru Ţiclea, *Tratat de dreptul muncii*, ediţia a VIII-a, 2014, *op.cit.*, p. 1037

[3346] Dan Ţop, *Dreptul muncii - Dreptul securităţii sociale, op.cit*, p. 373

[3347] Sebastian Spinei, *Reglementarea căilor de atac în dreptul procesual civil. Drept român şi drept comparat*, Editura Universal Juridic, Bucureşti, 2013, p. 42.

[3348] Mihaela Tăbârcă, *Drept procesual civil. Vol.III Căile de atac conform noului cod pe procedură civilă*, Editura Universul juridic, Bucureşti, 2014, p. 19.

[3349] Maria Fodor, Corina Florenţa Popescu, *Primul termen de judecată în procesul civil. Fixare şi consecinţe practice*, în Pandectele române, nr. 2/2014, pp. 45-62.

indicată greşit de instanţă, recunoscându-i-se acesteia dreptul de a uza de calea legală după ce instanţa de control judiciar constată nelegalitatea căii de atac înscrise în hotărârea atacată.

Soluţia legal consacrată este judicioasă[3350], întrucât partea care s-a încrezut în forţa şi autoritatea hotărârii judecătoreşti atacate, care, până la modificarea ei, se prezumă ca exprimă adevărul sub toate aspectele, nu poate fi sancţionată pentru ca s-a conformat dispoziţiilor acesteia.

Dacă stabilirea greşit de către prima instanţa a căii de atac ar avea efect negativ asupra persoanei care o exercită, convinsă fiind de conţinutul hotărârii judecătoreşti, în sensul că ar lipsi-o de dreptul ca cererea sa să fie examinată pe fond, ar restrânge accesul recunoscut individului la un tribunal, în aşa măsura încât dreptul persoanei ar fi atins în substanţa sa.

O asemenea limitare este contrară art. 6 paragraf 1 din Convenţia europeană, deoarece nu urmăreşte un scop legitim şi nu există un raport rezonabil de proporţionalitate între mijloacele folosite şi scopul urmărit. Curtea Europeană a decis în mod constant ca limitele dreptului de acces la un tribunal cuprind şi condiţiile în care poate fi atacată o hotărâre a unor instanţe de fond, şi numai în măsura în care neândeplinirea unei asemenea condiţii nu se datorează culpei titularului dreptului la exerciţiul căii de atac, el nu poate fi decăzut din posibilitatea de a o pune în valoare.

Art. 481, prevede că apelantului nu i se poate crea în propria cale de atac o situaţie mai rea decât aceea din hotărârea atacată, în afara de cazul în care el consimte expres la aceasta sau în cazurile anume prevăzute de lege.

Principiul *non reformatio in pejus* „se aplică imperativ, în domeniul în care este reglementat, reprezentând o cauză legală de derogare de la principiul legalităţii şi de la regula generală ce guvernează regimul juridic al nulităţilor şi excepţiilor absolute în procesul civil. Orice vătămare produsă drepturilor sau intereselor titularului căii de atac, fie sub aspect substanţial, fie sub aspect procesual, interferează cu interdicţia absolută şi categorică de „neînrăutăţire a situaţiei" în propria cale de atac, fiind aplicabile doar excepţiile expres şi limitativ prevăzute de norma în vigoare"[3351]

Derogările de la aplicarea principiului analizat sunt, în actuala reglementare, expres şi limitativ prevăzute de text, respectiv agravarea situaţiei în propria cale este posibilă doar când apelantul consimte expres la aceasta *sau* în cazurile anume prevăzute de lege.

În conformitate cu art. 480, instanţa de apel poate păstra hotărârea atacată, situaţie în care, după caz, va respinge, va anula apelul ori va constata perimarea lui.

3350 Gabriela Cristina Frenţiu, *Câteva aspecte de procedură privind judecata, conform noului Cod de procedură civilă*, în Dreptul nr. 11/2013, p. 38-47

3351 Elena Crizantema Panainte, *Delimitări şi aplicaţii ale principiului non reformatio in pejus în materie civilă*, în Dreptul nr.6/2018, p. 41-62

Aşa cum s-a arătat în doctrină, deoarece în materia conflictelor de muncă există o singură cale de atac, fie cu privire la conflictele individuale de muncă, fie cu privire la hotărârea tribunalului referitoare la nelegalitatea grevei, instanţa de apel are obligaţia[3352] de a examina cauza atât sub aspectul legalităţii, cât şi a temeiniciei (deci sub toate aspectele invocate de apelant, sau din oficiu).

În caz de admitere a apelului, instanţa poate anula ori, după caz, schimba în tot sau în parte hotărârea apelată, dându-se astfel eficienţă caracterului devolutiv al apelului.

Instanţa este îndreptăţită să aprecieze asupra pertinenţei şi concludenţei probelor, neavând obligaţia să încuviinţeze automat toate probele propuse de una dintre părţi"[3353].

Curtea de apel, ca instanţă de rejudecare se comportă ca o instanţă de fond, fiind posibilă şi administrarea altor probe decât înscrisurile[3354].

În cazul în care se constată că, în mod greşit, prima instanţă a soluţionat procesul fără a intra în judecata fondului ori judecata s-a făcut în lipsa părţii care nu a fost legal citată, instanţa de apel va anula hotărârea atacată şi va judeca procesul, evocând fondul.

De menţionat că asemenea prevederi existau şi în Legea nr. 168/1999, act normativ abrogat prin intrarea în vigoare a Legii dialogului social.

Cu toate acestea, instanţa de apel va anula hotărârea atacată şi va trimite cauza spre rejudecare primei instanţe sau altei instanţe egale în grad cu aceasta din aceeaşi circumscripţie, în cazul în care părţile au solicitat în mod expres luarea acestei măsuri prin cererea de apel ori prin întâmpinare; trimiterea spre rejudecare poate fi dispusă o singură dată în cursul procesului.

Aceasta prevedere poate fi privită ca o normă care să garanteze soluţionarea procesului într-un termen rezonabil. Dezlegarea data problemelor de drept de către instanţa de apel, precum şi necesitatea administrării unor probe sunt obligatorii pentru judecătorii fondului.

Dacă instanţa de apel stabileşte că prima instanţă a fost necompetentă, iar necompetenţa a fost invocată în condiţiile legii, va anula hotărârea atacată şi va trimite cauza spre rejudecare instanţei competente sau altui organ cu activitate jurisdicţională competent ori, după caz, va respinge cererea ca inadmisibilă.

În cazul în care instanţa de apel constată că ea are competenţa să judece în prima instanţă, va anula hotărârea atacată şi va judeca în fond, pronunţând o hotărâre susceptibilă, numai de apel nu şi de recurs, fiind vorba de un litigiu de muncă.

Aşa cum s-a precizat în doctrină, „apelantul trebuie să ceară trimiterea spre rejudecare prin cererea de apel, iar intimatul prin întâmpinare. Dacă solicitarea nu este făcută prin aceste acte de procedură, nu mai este posibilă trimiterea cauzei spre

---

[3352] I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic...2017, op.cit*, p. 1031

[3353] Curtea de Apel Bucureşti, secţia a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 4649 din 9 octombrie 2013, trimisă, în rezumat, de judecător dr. Lucia Uţă , în Revista Română de Jurisprudenţă, nr. 5/2013

[3354] Alexandru Ţiclea, *Tratat...2014, op. cit.*, p. 1036

rejudecare, chiar dacă ulterior ambele părţi ar fi de acord cu luarea unei asemenea măsuri.... instanţa din oficiu nu poate să dispună trimiterea cauzei spre rejudecare”[3355]

Când se constată că există un alt motiv de nulitate decât cel prevăzut la alin. 5, iar prima instanţa a judecat în fond, instanţa de apel, anulând în tot sau în parte procedura urmată în faţa primei instanţe şi hotărârea atacată, va reţine procesul spre judecare, pronunţând o hotărâre susceptibilă de recurs, dacă este cazul.

Raportat la toate cele arătate mai sus, se poate observa că „apelul este o cale de atac care conferă largheţe în ceea ce priveşte controlul asupra hotărârii pronunţate de prima instanţă, ceea ce reprezintă un real avantaj în cazul conflictelor individuale de muncă, unde de regulă reclamant este salariatul, care de la bun început se cunoaşte că nu are la îndemână toate probele necesare spre a-şi dovedi cererea de chemare în judecată, spre deosebire de angajator, iar prin calea de atac, atunci când este cazul, are posibilitatea să complinească ceea ce nu a reuşit în faţa primei instanţe”[3356].

În practica judecătorească s-a decis că deoarece „considerentele unei sentinţe fac parte din hotărâre, în înţelesul dat acestui termen de dispoziţiile procedurale civile, rezultă că este admisibil un apel incident care priveşte considerentele sentinţei de fond”[3357].

Competenţa soluţionării apelului revine Curţii de Apel, în complet de doi judecători[3358], fără ca din complet să facă parte şi asistenţi judiciari.

Dacă aceştia nu ajung la un acord asupra hotărârii ce urmează a se pronunţa, procesul se judecă din nou în complet de divergenţă. Acesta se constituie prin includerea, în completul de judecată, a preşedintelui sau a vicepreşedintelui instanţei, a preşedintelui de secţie ori a judecătorului din planificarea de permanenţă.

Noul cod de procedură civilă republicat[3359], cuprinde dispoziţii referitoare la situaţia prevăzută de art. 519-521, atunci când Înaltei Curţi de Casaţie şi Justiţie i se solicită să pronunţe o hotărâre prin care să se dea rezolvare de principiu chestiunii de drept cu care a fost sesizată[3360].

Potrivit art. 519, „Dacă, în cursul judecăţii, un complet de judecată al Înaltei Curţi de Casaţie şi Justiţie, al curţii de apel sau al tribunalului, învestit cu soluţionarea cauzei în ultimă instanţă, constatând că o chestiune de drept, de a cărei

3355 Mihaela Tăbârcă, *op.cit.*, p. 123-124.
3356 Corina Negrutiu, Claudia Rosu, *Efectele exercitării apelului drept singura cale de atac în cazul conflictelor de muncă*, în „Dreptul", nr. 10/2013, p. 143-152.
3357 Curtea de Apel Bucureşti, secţia a VII-a pentru cauze privind confl icte de muncă şi asigurări sociale, decizia civilă nr. 5467 din 1 noiembrie 2016, în Revista română de dreptul muncii nr. 3/2017, p. 238
3358 Alexandra Ţiclea, *Noi reglementări şi soluţii privind jurisdicţia muncii*, în Revista romană de dreptul muncii, nr. 4/2013.
3359 Legea nr. 134/2010 privind Codul de procedură civilă, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 545 din 3 august 2012 şi intrată în vigoare la 15 februarie 2013.
3360 C. Roşu, *Sesizarea Inaltei Curţi de Casatie şi Justiţie în vederea pronuntării unei hotărari prealabile pentru dezlegarea unor chestiuni de drept*, în „Curierul Judiciar" nr. 9/2012, p. 546-548.

lămurire depinde soluţionarea pe fond a cauzei respective, este nouă şi asupra acesteia Înalta Curte de Casaţie şi Justiţie nu a statuat şi nici nu face obiectul unui recurs în interesul legii în curs de soluţionare, va putea solicita Înaltei Curţi de Casaţie şi Justiţie să pronunţe o hotărâre prin care să se dea rezolvare de principiu chestiunii de drept cu care a fost sesizată."

Aceste dispoziţii sunt cuprinse în capitolul II al Titlului III privind asigurarea unei practici judiciare unitare.

Apreciată ca „o instituţie juridică inedită în legislaţia română, care îşi găseşte întrucâtva sorgintea în art. 267 din Tratatul privind funcţionarea Uniunii Europene"[3361], şi s-a considerat că interesul de a se asigura o practică unitară a instanţelor judecătoreşti prin intermediul acestei instituţii nu este lipsit de critici[3362].

În primul rând se susţine că „judecătorii care sesizează Înalta Curte sunt îmboldiţi să nu facă cea mai mică strădanie de gândire, de raţionament, de judecată pentru lămurirea unei probleme de drept de care depinde soluţionarea cauzei în fond şi să „paseze" completului special al Înaltei Curţi săvârşirea acestui efort mental, iar în al doilea rând „o rezolvare a unei „chestiuni de drept", care este „nouă", poate uneori fi concepută, iniţial, într-un sens, pentru ca, apoi, după un timp, să fie soluţionată fie contrar, fie cu fel de fel de nuanţări, întrucat *ab initio* nu puteau fi întrezărite o serie de laturi ascunse („capcane") ale textelor, aspecte ce s-au dezvăluit, pe parcursul vremurilor, prin confruntarea normelor legale cu unele realităţi ale vieţii, evidenţiate *tractatu temporis* de cazuistică judiciară".[3363]

Cu privire la activitatea instanţelor judecătoreşti care soluţionează litigii de muncă se pot privi şi alte incoveniente legate de particularitatea soluţionării litigiilor de muncă:

- unele inconveniente legate de posibilitatea suspendării cauzelor similare aflate pe rolul instanţelor judecătoreşti, neprecizându-se care sunt instanţele ce soluţionează cauza în ultimă instanţă, cele la care hotărârile rămân definitive putând fi atacate cu apel, sau numai instanţele la care se soluţionează apelul şi hotărârea nu mai este susceptibilă de altă cale de atac ordinară.

- suspendarea cauzei poate aduce o ştirbire ireparabilă principiului celerităţii în soluţionarea litigiilor de muncă, nu numai a celor în care s-a ridicat problema unei chestiuni de drept nouă, cărora li se aplică art. 520 alin. 2 care prevede că „prin încheierea prevăzută la alin. 1, cauza va fi suspendată până la pronunţarea hotărârii prealabile pentru dezlegarea chestiunii de drept", dar şi a altor cauze similare aflate în primă instanţă sau în apel, în întreaga ţară, deoarece după înregistrarea cauzei la Înalta Curte de Casaţie şi Justiţie, încheierea de sesizare se publică pe pagina de internet a acestei instanţe (art. 520 alin.3), iar cauzele similare, aflate pe rolul

---

[3361] Şerban Beligrădeanu, *Reflecţii critice cu privire la caracterul vădit dăunător bunului mers al justiţiei al reglementării în noul cod de procedură civilă a posibilităţii sesizării de către anumite instanţe judecătoreşti, a Inaltei Curţi de Casaţie şi Justiţie în vederea pronunţării unei hotărâri prealabile pentru dezlegarea unor chestiuni de drept,* în Dreptul nr. 3/2013, p. 108-115

[3362] I.T.Ştefănerscu, *Tratat...2014, op.cit.*, p. 950

[3363] Ş. Beligrădeanu, *art.cit., supra*

instanţelor judecătoreşti, pot fi suspendate, prevede art. 520 alin. 4, până la soluţionarea sesizării.

Art. 520 alin. 12 prevede că „sesizarea se judecă fără citarea părţilor, în cel mult 3 luni de la data învestirii".

- obligativitatea dezlegărilor dată chestiunilor de drept, care pentru alte instanţe dobândesc această forţă de la data publicării deciziei în Monitorul Oficial, creează o situaţie discriminatorie pentru cei care au cauze *pendinte* care nu au fost suspendate şi îşi continuă cursul judecăţii şi cei care se bucură de beneficiul suspendării, primi riscând să obţină o hotărâre contrară dezlegărilor de drept statuate de Înalta Curte de Casaţie şi Justiţie deoarece potrivit art. 521 alin. 3, „Dezlegarea dată chestiunilor de drept este obligatorie pentru instanţa care a solicitat dezlegarea de la data pronunţării deciziei, iar pentru celelalte instanţe, de la data publicării deciziei în Monitorul Oficial al României, Partea I."

- exprimarea punctului de vedere numai prin intermediul avocatului sau consilierului juridic,

Art. 520 alin. 10, prevede că „raportul va fi comunicat părţilor, care, în termen de cel mult 15 zile de la comunicare, pot depune, în scris, prin avocat sau, după caz, prin consilier juridic, punctele lor de vedere privind chestiunea de drept supusă judecăţii".

Dacă cu ocazia soluţionării apelului partea care nu are avocat sau consilier juridic doreşte să îşi exprime punctul de vedere nu o poate face decât prin intermediul unui avocat sau consilier juridic, deşi conform art. 86 alin. 3 numai „la redactarea cererii şi a motivelor de recurs, precum şi în exercitarea şi susţinerea recursului, persoanele fizice vor fi asistate şi, după caz, reprezentate, sub sancţiunea nulităţii, numai de către un avocat", iar în faţa primei instanţe, precum şi în apel, persoanele fizice *pot fi reprezentate* (s. n) de către avocat sau alt mandatar (art. 83 alin. 1), ceea ce înseamnă că partea care nu are avocat sau consilier juridic la judecarea apelului, nu poate să îşi exprime punctul de vedere decât în condiţiile în care ar fi exercitat o cale de atac extraordinară.

Nu este mai puţin adevărat că în acest caz legea nu vorbeşte de sancţiunea nulităţii absolute, astfel că punctul de vedere al părţii care nu este asistată de avocat sau consilier juridic poate fi luat în consideraţie de instanţă

S-a propus[3364] fie ca textele art. 519-521 din noul Cod de procedură civilă să fie abrogate expres direct, iar asigurarea interpretării unitare a legii de celelalte instanţe judecătoreşti urmând a se înfăptui de instanţa supremă *pe calea recursului în interesul legii* (art. 514-518 din noul C. pr. civ.), fie *o noua reglementare în materie,* asemănătoare celei din Franţa, ţara în care, prin art. 441-1 din *CODEL de organizare judiciară* a acestui stat (a cărui legislaţie nu o dată a constituit un model pentru legislaţia română) statorniceşte ca „înainte de a statua asupra unei probleme noi de drept, prezentând o dificultate serioasă şi care se ridică în numeroase litigii, tribunalele din ordinul judiciar pot, printr-o decizie nesusceptibilă de recurs, *să*

[3364] Ş. Beligrădeanu, *art.cit., supra*

solicite avizul Curţii de Casaţie", o simpla „opinie pentru dezbaterea în fond a cauzei respective[3365].

Un alt punct de vedere poate fi cel potrivit căruia asemenea dispoziţii să nu se aplice litigiilor prin care se soluţionează conflicte de muncă.

În doctrină s-a susţinut că nu ar fi trebuit conferit caracter obligatoriu unor asemenea decizii „acestea ar fi trebuit să aibă doar valoarea unor avize care să nu oblige instanţele judecătoreşti".[3366]

6.9. Căile extraordinare de atac împotriva hotărârilor prin care se soluţionează litigiile de muncă

6.9.1. Consideraţii generale

Dacă se respinge sau admite apelul şi reţine cauza spre rejudecare, hotărârea se poate contesta numai prin căi extraordinare de atac[3367].

Art. 456 din Codul de procedură civilă prevede căile extraordinare de atac: recursul, contestaţia în anulare şi revizuirea[3368]. Recursul este singura cale de atac, fiind exclus apelul, în litigiile de muncă ale funcţionarilor publici, în timp ce contestaţia în anulare şi revizuirea, pot fi utilizate extrem de restrictiv în soluţionarea conflictelor (litigiilor) de muncă"[3369].

În doctrină s-a apreciat că „nici Codul muncii şi nici legea nr. 62/2011 nu fac referire la posibilitatea părţilor unui conflict de muncă de a exercita toate căile de atac extraordinare de atac. În consecinţă, sunt aplicabile, ca drept comun, dispoziţiile în materie ale Codului de procedură civilă"[3370], deoarece considerăm noi că sunt incidente în această situaţie dispoziţiile art. 275 din Codul muncii, dispoziţiile privitoare la jurisdicţia muncii „se completează cu prevederile Codului de procedură civilă".

Căile de atac, după cum s-a menţionat în literatura juridică „asigură îndeplinirea principiilor procesuale civile, îm special a dreptului la apărare, partea interesată având la dispoziţie un intsrument procesual care săi permită cenzurarea hotărârii, fie în faţa instanţei superioare, fie chiar şi a instanţei emitente a actului vătămător"[3371]

În materia conflictelor de muncă sunt posibile[3372] căile extraordinare de atac împotriva hotărârilor prin care se soluţionează litigii de muncă, prevăzute în dreptul comun. Hotărârile judecătoreşti pronunţate în soluţionarea conflictelor de muncă, definitive, sau, după caz, irevocabile, vor putea fi atacate, dacă sunt îndeplinite condiţiile legale prin contestaţie în anulare, revizuire sau recurs în interesul legii[3373].

3365 I. Deleanu, *Privire asupra Codului de procedură civilă, aprobată prin Legea nr. 134/2010*, în Pandectele române nr. 9/2010, p. 22
3366 I.T. Ştefănerscu, *Tratat... 2014, op.cit*, p. 951
3367 Dan Ţop, *Dreptul muncii - Dreptul securităţii sociale, op.cit*, p. 377
3368 Mihaela Tăbârcă, *Drept procesual civil, vol. III. Căile de atac, op.cit*, .130 şi urm.
3369 Alexandru Ţiclea, *Tratat...., op. cit.*, p. 1038
3370 I.T. Ştefănescu, *Tratat...., 2017, op. cit*,, p. 1032
3371 Andreea Tabacu, *Contestaţia în anulare şi rtevizuirea*, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2013, p. 5.
3372 Alexandru Ţiclea, *Tratat...2007, op.cit.*, p. 972.
3373 C. Călinoiu, *op. cit.*, p. 135.

În literatura de specialitate s-a subliniat că „ar fi necesară chiar reglementarea prin legislaţia muncii, datorită specificului căilor extraordinare de atac, a stabilirii în concret a unor reguli ce rezultă din particularităţile conflictelor de muncă”[3374].

De menţionat că potrivit legii, căile extraordinare de atac pot fi exercitate şi concomitent, însă nu pot fi exercitate atât timp cât este deschisă calea de atac a apelului.

În conformitate cu dispoziţiile art. 83 alin. 3, din Noul Cod de procedură civilă „la redactarea cererii şi a motivelor de recurs, precum şi în exercitarea şi susţinerea recursului, persoanele fizice vor fi asistate şi, după caz, reprezentate, sub sancţiunea nulităţii, numai de către un avocat”, ar alin. 4 „în cazul contestaţiei în anulare şi al revizuirii, dispoziţiile articolului 83 alin. 3 se aplică în mod corespunzător”.

Astfel. şi în litigiile de muncă unde pot fi utilizate aceste căi extraordinare de atac, salariatul va trebui sa recurgă la serviciile unui avocat.

Cu privire la aecst aspect, Curtea Constituţională[3375] a decis că „nu există un raport rezonabil de proporţionalitate între cerinţele de interes general referitoare la buna administrare a justiţiei şi protecţia drepturilor fundamentale ale individului, dispoziţiile legale criticate consacrând un dezechilibru între cele două interese concurente...Condiţionarea exercitării căii de atac de încheierea, în mod obligatoriu, a unui contract de asistenţă judiciară, drept condiţie de admisibilitate a recursului, impune în sarcina individului atât condiţii excesive pentru exercitarea căii de atac a recursului, cât şi costuri suplimentare şi semnificative în raport cu cheltuielile efectuate de cetăţean pentru plata serviciului justiţiei.... măsura reprezentării şi asistării prin avocat în etapa procesuală a recursului nu este proporţională cu scopul urmărit de legiuitor, avantajul public fiind nesemnificativ în raport cu gradul de afectare a drepturilor şi libertăţilor fundamentale ale individului, respectiv cele consacrate de art. 21 şi art. 24 din Constituţie... Astfel, se creează premisele transformării liberului acces la justiţie şi a dreptului la apărare în drepturi iluzorii, fapt care nu este de natură să conducă la consolidarea continuă, firească, a statului de drept, ceea ce atrage neconstituţionalitatea dispoziţiilor din Codul de procedură civilă cuprinse în art. 13 alin. 2 teza a doua, art. 83 alin. 3, precum şi în art. 486 alin. 3 cu referire la menţiunile care decurg din obligativitatea formulării şi susţinerii cererii de recurs prin avocat.”

Contestaţia în anulare sau revizuirea, nu se menţionează în dispozitivul hotărârii „tocmai pentru că sunt căi de atac extraordinare de care nu depinde definitivarea hotărârii, neputând fi prevăzută exercitarea lor, oricum izvorul lor aflându-se în lege”[3376].

[3374] Onica Chipea Lavinia, *op.cit.*, p. 188.
[3375] Decizia nr. 462/2014, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 775 din 24 octombrie 2014.
[3376] Andreea Tabacu, *op.cit,*, p. 13

În materia căilor extraordinare de atac, textele legale nu reglementează expres[3377] regula *non reformatio in pejus,* motiv pentru care în literatura de specialitate s-a arătat că, „în principiu şi prin definiţie, căile extraordinare de atac de retractare având ca scop, în cazul admiterii lor, obţinerea unei «noi hotărâri» (exceptând, desigur, revizuirea pentru contrarietate de hotărâri) se poate spune că ele sunt străine de domeniul principiului *non reformatio in pejus,* autorul căii de atac, prin exercitarea ei, asumându-şi *a priori* riscul unei noi hotărâri care i-ar putea agrava situaţia"[3378].

Cu privire la recursul în interesul legii, reglementat în articolele 514-518 din Codul de procedură civilă, trebuie menţionat că poate privi şi litigiile de muncă dacă, problemele de drept care formează obiectul judecaţii au fost soluţionate în mod diferit prin hotărâri judecătoreşti definitive.

De altfel, se pot enumera suficiente decizii pronunţate de Înalta Curte de Casaţie şi Justiţie prin care s-au admis recursuri în interesul legii cu privire la litigiile de muncă.

6.9.2. Contestaţia în anulare

Contestaţia în anulare[3379] este o cale extraordinară de atac retractare prin intermediul căreia părţile sau procurorul pot obţine desfiinţarea unei hotărâri judecătoreşti în cazurile limitativ prevăzute de lege, ce poate fi exercitată în scopul retractării hotărâri judecătoreşti pronunţate cu nesocotirea unor norme procedurale, dar şi pentru netemeinicie.

Noul Cod de procedură civilă, reglementează contestaţia în anulare în articolele 503-508, care „introduce o serie de reguli noi referitoare la reconfigurarea celor două forme ale contestaţiei şi a temeiurilor care le pot legitima, la extinderea obiectului contestaţiei speciale care include şi hotărârile instanţelor de apel care nu pot fi atacate cu recurs, etc."[3380]

Codul de procedură civilă reglementează[3381] o contestaţie, anulare obişnuită, de drept comun (art. 503 alin. 1) şi o contestaţie în anulare specială (art. 503 alin. 2).

Contestaţia în anulare oferă părţilor un mijloc procedural eficient pentru a obţine o nouă judecată în cazul existenţei unei importante neregularităţi procedurale, de natură a nesocoti principiul dreptului la apărare sau al contradictorialităţii.

Contestaţia în anulare obişnuită sau comună poate fi exercitată împotriva oricărei hotărâri judecătoreşti rămase irevocabile, în timp ce contestaţia în anulare

---

3377 Elena Crizantema Panainte, *art. cit.*, p. 43

3378 I. Deleanu, *Noul Cod de procedură civilă. Comentarii pe articole,* voi. I, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2013, p. 617.

3379 I.T. Ştefănescu, *Tratat ....2017, op. cit,*, p. 1032

3380 Sebastian Spinei, *Reglementarea contestaţiei în anulare în Noul cod de procedură civilă,* în Dreptul nr.1/2013, p. 52-68

3381 Alexandru Ţiclea, *Tratat... op. cit.*, p. 1037.

specială poate fi exercitată numai împotriva hotărârilor pronunţate de instanţele de recurs şi de judecătorii în ultimă instanţă.

Contestaţia în anulare obişnuită reprezintă acea cale extraordinară de atac prin intermediul căreia părţile pot obţine retractarea unei hotărâri judecătoreşti irevocabile în cazurile prevăzute de Cod procedură civilă, dar numai dacă motivele care o legitimează nu au putut fi invocate pe calea apelului sau recursului.

Persoana care exercită aceasta cale de atac se numesc contestator, iar persoana împotriva căreia se îndreaptă, intimat.

Motivul contestaţiei în anulare obişnuite este când contestatorul nu a fost legal citat şi nici nu a fost prezent la termenul când a avut loc judecata

Acest motiv de contestaţie în anulare are în vedere nesocotire dispoziţiilor procedurale privitoare la citare: partea nu este citata la domiciliul indicat, citaţia nu cuprinde elementele esenţiale, s-a considerat în mod greşit că partea are termenul în cunoştinţă, agentul de procedură nu a înmânat citaţia în condiţiile legii, citarea prin publicitate s-a făcut cu rea credinţa etc.[3382]

Contestaţia în anulare este admisibilă şi în ipoteza în care a fost neregulat îndeplinită atât procedura de citare pentru termenul când a avut loc judecata, cât şi procedura de comunicare a hotărârii, ori când termenul de recurs curge de la pronunţare, deoarece aparent suntem în prezenţa unei hotărâri irevocabile şi această aparenţă trebuie sfărâmată, provocându-se rejudecarea procesului în fond[3383].

Ea nu este admisibilă în cazul în are comunicarea hotărârii s-a făcut legal deoarece partea are deschisă calea recursului[3384]. Potrivit art. 504 alin. 1, contestaţia în anulare este inadmisibilă dacă motivul prevăzut la art. 503 alin. 1 putea fi invocat pe calea apelului sau a recursului. Cu toate acestea, contestaţia poate fi primită în cazul în care motivul a fost invocat prin cererea de recurs, dar instanţa l-a respins pentru că avea nevoie de verificări de fapt incompatibile cu recursul sau dacă recursul, fără vina părţii, a fost respins fără a fi cercetat în fond.

Contestaţia în anulare specială este o cale extraordinară de retractare ce se poate exercita, în cazurile expres prevăzute art. 503 alin.2 din Codul de procedură civilă, numai împotriva deciziilor pronunţate de instanţele de recurs dacă:

1. hotărârea dată în recurs a fost pronunţată de o instanţă necompetentă absolut sau cu încălcarea normelor referitoare la alcătuirea instanţei şi, deşi se invocase excepţia corespunzătoare, instanţa de recurs a omis să se pronunţe asupra acesteia; Acest motiv se referă la încălcarea normelor de competenţă absolută, deci a competenţei generale, a celei materiale şi a competenţei teritoriale exclusive. Pentru a se putea însă invoca acest motiv este necesar ca în faţa instanţei a cărei hotărâre se atacă să se fi ridicat şi respins excepţia de necompetenţă absolută.

2. dezlegarea dată este rezultatul unei erori materiale (nu greşeli materiale ca în vechiul text), vizează erori materiale evidente, în legătură cu aspectele formale

3382 Viorel Mihai Ciobanu, *op. cit.*, p. 417.
3383 Gagea Hadrian Dacian, *op. cit.*, p. 150.
3384 Viorel Mihai Ciobanu, *op. cit.*, p. 423.

ale judecării recursului, ca respingerea greşită unui recurs ca tardiv, anularea greşită ca netimbrat sau ca făcut de un mandatar fără calitate şi altele asemănătoare, pentru verificarea cărora nu este necesară reexaminarea fondului sau reaprecierea probelor.

Greşelile materiale vizate de textul de lege sunt greşeli evidente, involuntare realizate prin confundarea unor rezultate importante sau a unor date aflate la dosarul cauzei care să fi determinat soluţia instanţei, cum ar fi neobservarea faptului că la dosar există chitanţa privind plata taxei de timbru ori recipisa de expediere a recursului prin poştă şi înăuntrul termenului legal[3385].

3. instanţa respingând recursul sau admiţându-l numai în parte, a omis din greşeală să cerceteze vreunul din motivele de casare invocate de recurent în termen. Acest motiv, poate fi invocat numai în cazul în care recursul a fost respins sau admis în parte[3386]. Ca urmare, dacă casarea este totală partea nu are deschisă calea contestaţiei în anulare, deoarece cu prilejul rejudecării în fond va putea invoca aspectele omise.

4. instanţa de recurs nu s-a pronunţat asupra unuia dintre recursurile declarate în cauză.

De lege ferenda s-a propus ca „în lipsa unei alte căi extraordinare de atac, care să îndrepte erorile de judecată propriu-zise, în cazuri concrete, *trebuie reevaluată contestaţia în anulare specială.* Textul ne permite de vreme ce art. 503 alin. 2 pct. 2 C.pr.civ. prevede că *„dezlegarea data recursului (sau apelului) este rezultatul unei erori materiale*... se impune admisibilitatea contestaţiei în anulare specială şi pentru îndreptarea erorilor de judecată... soluţionurea contestaţiilor în anulare specială ar trebui dată în competenţa Înaltei Curţi de Casaţie şi Justiţie, cu denumirea, eventual de recurs în casaţie...”[3387].

S-a mai arătat şi că „este admisibilă contestaţia în anulare şi pentru îndreptarea erorilor de judecată”[3388], în lipsa unei căi extraordinare de atac prin care să fie îndreptate hotărârile eronate.

S-au exprimat rezerve în doctrină pentru o asemenea opinie, deoarece „erorile materiale, la care se referă art. 503 alin. 2 pct. 2 din noul Cod de procedură civilă, nu pot fi caracterizate în niciun mod ca erori de fond, ci de ordin procedural. De altfel, o examinare de rigoare a dispoziţiilor art. 503 din noul Cod de procedură civilă, text ce enunţă cinci temeiuri de contestaţie în anulare, ne scoate în evidenţă faptul că toate acestea sunt rezultatul unor erori de ordin procedural, iar nu de fond... orice interpretare ce tinde la transformarea contestaţiei în anulare reglementate de art. 503 alin. 2 pct. 2 din noul Cod de procedură civilă într-o cale

---

3385 Curtea Supremă de Justiţie, s. com. dec. nr. 305/1996, Constantin Crişu, Ştefan Crişu, *Practică juridică*, Editura Argesis, 1994-1997, 1998, p. 235-236.

3386 Viorel Mihai Ciobanu, *op.cit.*, p. 425.

3387 Alexandru Ţiclea, *Contestaţia în anulare specială - o nouă abordare*, în Dreptul nr. 9/2016, p. 70-79

3388 Alexandru Ţiclea,, Anabella Gloria Niculescu Gorpin, *Semnificaţia juridică a sintagmmei „eroare materială”- condiţie a exercitării contestaţie în anulare în procesul civil*, în Dreptul nr. 10/2017, p. 38

ordinară de atac ori într-un mijloc procedural menit să permită reexaminarea fondului unei cauze este inadmisibilă/"[3389]

În conformitate cu dispoziţiile art. 504 alin.3, o hotărâre împotriva căreia s-a exercitat contestaţia în anulare nu mai poate fi atacată de aceeaşi parte cu o noua contestaţie în anulare, chiar dacă se invocă alte motive.

Contestaţia în anulare nu poate fi exercitată de mai multe ori, partea fiind obligată[3390] potrivit regulii generale, să o exercite pentru toate motivele odată

Judecata contestaţiei în anulare se face după regulile de la instanţa de fond, iar dacă este vorba de o decizie a instanţei de recurs potrivit regulilor aplicabile în faţa acestor instanţe.

Competenţa de soluţionare a contestaţiei în anulare aparţine instanţei a cărei hotărâre se atacă.

Cererea pentru exercitarea contestaţiei va trebui să cuprindă toate elementele de identificare a pârtilor, pentru ca acestea să poată fi citate, arătarea hotărârii contestate, a motivelor contestaţiei şi a semnăturii contestatorului.

La cerere, instanţa poate acorda suspendarea executării hotărârii atacate, dar numai sub condiţia dării unei cauţiuni.

Depunerea întâmpinării este obligatorie şi se depune la dosar cu cel puţin 5 zile înaintea termenului de judecată.

În privinţa termenului de exercitare al contestaţiei în anulare art. 506 alin. 1 Cod procedură civilă a statornicit un termen subiectiv de 15 zile, care începe să curgă de la data când contestatorul a luat cunoştinţă de hotărâre şi un termen obiectiv, de un an, ce se calculează de la data când hotărârea a rămas irevocabilă[3391].

Potrivit art. 507, instanţa poate suspenda executarea hotărârii a cărei anulare se cere, sub condiţia darii unei cauţiuni.

Întâmpinarea este obligatorie şi se depune la dosar cu cel puţin 5 zile înaintea primului termen de judecata. Contestatorul va lua cunoştinţa de conţinutul acesteia de la dosarul cauzei. Contestaţia în anulare se judecă de urgenţă şi cu precădere, instanţa se pronunţă printr-o hotărâre de admitere sau de respingere.

Potrivit art. 508 alin. 3, dacă motivul de contestaţie este întemeiat, instanţa va pronunţa o singura hotărâre prin care va anula hotărârea atacata şi va soluţiona cauza. Daca soluţionarea cauzei la acelaşi termen nu este posibilă, instanţa va pronunţa o hotărâre de anulare a hotărârii atacate şi va fixa termen în vederea soluţionării cauzei printr-o noua hotărâre. În acest ultim caz, hotărârea de anulare nu poate fi atacata separat. Potrivit art. 508 alin. 4 C. proc. civ., hotărârea dată în contestaţie este supusă aceloraşi căi de atac ca şi hotărârea atacată. În tăcerea legiuitorului, calea de atac se va exercita în acelaşi termen, şi va începe să curgă de la acelaşi moment, ca şi în cazul hotărârii atacate.

[3389] Ioan Leş, *Finalitatea şi semnificaţia actuală a contestaţiei în anulare reglementate în Codul de procedură civilă*, în Dreptul nr. 3/2018, p. 83
[3390] Andreea Tabacu, *op.cit,*, p. 15
[3391] Ioan Leş, *op. cit.*, p. 450.

6.9.3. Revizuirea

Revizuirea face parte din categoria căilor extraordinare de atac, fiind reglementată în art. 509-513, Cod procedură civilă. Are ca obiect numai hotărâri definitive şi irevocabile şi aceeaşi finalitate cu contestaţia în anulare, putând fi folosită şi în materia conflictelor de muncă[3392].

Aşa cum s- a arătat în literatura juridică[3393], în noul Cod de procedură civilă se elimină termenul „definitive" în privinţa obiectului revizuirii şi realizează distincţia clară între motivele pentru care se poate exercita această cale de atac şi împotriva hotărârilor care evocă fondul.

Revizuirea este o cale extraordinară de atac, de retractare, nedevolutivă, comună şi nesuspensivă de drept de executare.

Spre deosebire de recurs, care are în vedere în primul rând erorile de drept, revizuirea vizează îndreptarea erorilor de fapt.

Cu alte cuvinte, ea urmăreşte retractarea hotărârii în care starea de fapt stabilită nu corespunde adevărului obiectiv[3394].

Tocmai de aceea, cele două căi de atac pot fi promovate concomitent, exercitarea revizuirii nefiind condiţionată de exercitarea recursului[3395].

Pot constitui obiect al revizuirii[3396]: hotărârile pronunţate în primă instanţă prin care s-a analizat fondul pretenţiei dedusă judecăţii, şi care au rămas definitive prin neapelare, prin anularea sau respingerea apelului în temeiul unei excepţii procesuale ori prin perimarea apelului – în aceste cazuri este susceptibilă de revizuire sentinţa, pentru că instanţa de apel nu a schimbat situaţia de fapt reţinută de prima instanţă; hotărârile pronunţate în apel, care evocă fondul, adică acelea prin care s-a admis apelul şi, fie s-a anulat sentinţa şi s-a judecat fondul prin aceeaşi decizie, fie s-a schimbat sentinţa – întrucât în etapa apelului s-a dat o altă soluţie asupra fondului, atunci decizia instanţei de apel este cea care poate fi atacată cu revizuire; hotărârile pronunţate de instanţa de recurs prin care s-a admis recursul şi s-a modificat hotărârea atacată pe chestiuni de fapt[3397], precum şi

3392 A se vedea, G.C. Frenţiu, Competenţa de soluţionare a unei cereri de revizuire a unei sentinţe judecătoreşti pronunţată într-un conflict de muncă formulată după modificarea Codului de procedură civilă cu începere de la 2 mai 2001, în Dreptul nr. 6/2003, p. 150-153.

3393 Andreea Tabacu, *op.cit*, p. 16

3394 Gr. Porumb, *Codul de procedură comentat şi adnotat, vol. 2, op.cit*,, p. 92.

3395 Mihaela Tăbârcă, *Drept procesual civil*, vol. II, Editura Univers juridic, Bucureşti, 2005, p. 170.

3396 M. Tăbârcă, op. cit., p. 171; Lidia Barac, *Unele reflecţii privind obiectul revizuirii*, în Juridica, nr. 6/2000, p. 218-220.

3397 Hotărârea instanţei de recurs, prin care s-a casat decizia tribunalului, reţinându-se o altă situaţie de fapt decât cea reţinută de instanţa de apel şi s-a respins apelul împotriva sentinţei, este o hotărâre care evocă fondul, în sensul art. 322 alin. I C. proc. civ.", Curtea de Apel Bucureşti, sec. a IV-a civilă, dec. nr. 2156/1999, Culegere de practică judiciară în materie civilă pe anul 1999, p. 373; „Se poate cere revizuirea hotărârilor pronunţate în recurs de Curtea Supremă de Justiţie numai în cazul în care instanţa procedează în conformitate cu prevederile art. 314 C. proc. civ. şi admite recursul, hotărând asupra fondului. Dacă recursul a fost anulat ca insuficient timbrat, fără a se hotărî asupra fondului, cererea de revizuire este inadmisibilă". C.S.J.," sec. com., dec. nr. 2386/2002, Pandectele române nr. 1/2004, p. 77.

hotărârile date în fond după casarea cu reţinere – dacă instanţa de recurs a decis să caseze cu trimitere, atunci se va verifica dacă hotărârea dată de instanţa de apel, la care s-a dispus trimiterea după casare, este sau nu atacabilă cu revizuire.

În situaţia în care instanţa de recurs admite recursul şi, casând cu reţinere, respinge apelul, dar nu ca efect al reaprecierii probelor administrate şi schimbării situaţiei de fapt, ea nu a evocat fondul.

Numai dacă apelul este admis după analiza probelor şi schimbarea situaţiei de fapt, instanţa de recurs pronunţă o hotărâre susceptibilă de revizuire; hotărârile pronunţate în revizuire şi contestaţie în anulare, prin care s-au admis căile de atac şi s-a şi rejudecat fondul – în aceste cazuri, pentru a verifica dacă s-a rejudecat sau nu fondul, trebuie avute în vedere cele menţionate anterior, distinct după cum hotărârea atacată a fost dată în primă instanţă sau într-o cale de atac.

În cazul în care, după admiterea contestaţiei în anulare sau a revizuirii, s-a fixat termen pentru rejudecarea fondului, hotărârea nu este susceptibilă de revizuire, după cum, nu este susceptibilă de revizuire hotărârea prin care s-a respins contestaţia în anulare sau revizuirea.

Admisibilitatea revizuirii este condiţionată de împrejurarea că hotărârea atacată evocă fondul. Se consideră că hotărârea primei instanţe evocă fondul, dacă: hotărârea a rămas definitivă prin nerecurare, prin anularea recursului, respingerea acestuia pe baza unei excepţii procesuale sau perimarea recursului.

Hotărârea instanţei de recurs este susceptibilă de revizuire dacă instanţa a admis recursul, a casat sau modificat sentinţa, pronunţându-se asupra raporturilor juridice deduse judecăţii, ceea ce înseamnă că a evocat fondul[3398].

Aşadar revizuirea se poate exercita nu numai împotriva hotărârilor irevocabile, ci şi împotriva unor hotărâri definitive. Fiind o cale extraordinară de atac, revizuirea poate fi exercitată numai pentru motivele limitativ[3399] prevăzute în art. 509 C. proc. civ.

1. s-a pronunţat asupra unor lucruri care nu s-au cerut sau nu s-a pronunţat asupra unui lucru cerut ori s-a dat mai mult decât s-a cerut;

În doctrină s-a arătat că „textul are în vedere ipoteza în care nu s-a soluţionat o cerere principală, accesorie sau incidentală, nu şi atunci când nu a fost analizată o cerere de probatorii, o excepţie procedurală sau un motiv de apel."[3400]

În practica judecătorească[3401] s-a decis că în sensul art. 322 pct.2 din Codul de procedură civilă prin „lucru cerut" se înţeleg numai cererile care au fixat cadrul litigiului, au determinat limitele acestuia şi au stabilit obiectul pricinii supus judecăţii, care se reflectă în dispozitiv.

3398 M. Tăbârcă, *op. cit.*, p. 172.

3399 Pentru o clasificare a acestor motive, a se vedea I. Deleanu, *Tratat de procedură civilă.*, vol. 2, Editura Servo Sat, Arad, 2000, p. 318.

3400 Mihaela Tăbârcă, vol. III, *op.cit.*, 271

3401 Curtea de Apel Bucureşti, decizia civilă nr.. 8316 din 14 decembrie 2011, în Rwvista română de jurisprudenţă, nr. 3/2012, p. 179

2. obiectul pricinii nu se afla în fiinţă;

În situaţia în care prin hotărârea judecatorească intrată în puterea lucrului judecat s-a decis anularea măsurii desfacerii contractului de muncă şi reintegrarea în postul deţinut anterior, împrejurarea că între timp, postul în care urma a se efectuta integrarea s-a desfiinţat, nu justiufică[3402] admiterea cereri de revizuire pe motiv că obiectul pricinii nu se mai aflã în fiinţă

3. un judecător, martor sau expert, care a luat parte la judecată, a fost condamnat definitiv pentru o infracţiune privitoare la pricină sau dacă hotărârea s-a dat în temeiul unui înscris declarat fals în cursul ori în urma judecaţii, când aceste împrejurări au influenţat soluţia pronunţată în cauză. În cazul în care constatarea infracţiunii nu se mai poate face printr-o hotărâre penală, instanţa de revizuire se va pronunţa mai întâi, pe cale incidentală, asupra existenţei sau inexistenţei infracţiunii invocate. În acest ultim caz, la judecarea cererii va fi citat şi cel învinuit de săvârşirea infracţiunii;

4. un judecător a fost sancţionat disciplinar definitiv pentru exercitarea funcţiei cu rea-credinţa sau grava neglijenta, daca aceste împrejurări au influenţat soluţia pronunţata în cauza;

5. după darea hotărârii, s-au descoperit înscrisuri doveditoare, reţinute de partea potrivnica sau care nu au putut fi înfăţişate dintr-o împrejurare mai presus de voinţa părţilor; În practica judecătorească s-a decis „cerinţele legale ce determină admisibilitatea unei cereri de revizuire nu sunt îndeplinite în totalitate, deoarece societate revizuientă nu a făcut dovada îndeplinirii condiţiei ca înscrisurile noi invocate să fi fost reţinute de paretea potrivnică, astfel încât nu rezultă că acestea nu au putut fi înfăţişate dintr-o împrejurare mai presus de voinţa părţilor"[3403]

În doctrină[3404] s-a apreciat că trebuie să nu fie nevoie ca înscrisul prezentat să fie completat cu alte mijloace de probă şi că nu îndeplineşte cerinţa de act nou, un articol publicat întro revistă sau o schimbare legislativă, sau înscrisul constatator ulterior. Totodată înscrisul trebuie prezentat de revizuient, iar nu procurat la solicitarea instanţei.

6. s-a casat, s-a anulat ori s-a schimbat hotărârea unei instanţe pe care s-a întemeiat hotărârea a cărei revizuire se cere;

7. statul ori alte persoane juridice de drept public, minorii şi cei puşi sub interdicţie judecătorească ori cei puşi sub curatela nu au fost apăraţi deloc sau au fost apăraţi cu viclenie de cei însărcinaţi să îi apere;

8. există hotărâri definitive potrivnice, date de instanţe de acelaşi grad sau de grade diferite, care încalcă autoritatea de lucru judecat a primei hotărâri;

Aceste condiţii „nu vor fi îndeplinite în situaţia în care hotărârile contradictorii au fost pronunţate în aceeaşi cauză „pe parcursul mai multor cicluri procesuale

---

[3402] M. Tăbârcă, *op. cit.*, p. 273

[3403] Curtea de Apel Bucureşti, secţia a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 8316 /2011, rezumată, de Magdalena Petre, în Revista Română de Jurisprudenţă, nr. 3/2012.

[3404] M. Tăbârcă, *op. cit.*, p. 281

determinate de căile de atac exercitate de părţi. Ele nu sunt „hotărâri potrivnice în sensul legii. În acelaşi spirit s-a statuat: Hotărârile de casare intermediare prin care s-a admis recursul şi s-a casat cu reţinere sau cu trimitere nu fac parte dintre hotărârile care evocă fondul şi a căror revizuire se poate solicita, cererea de revizuire a unei astfel de hotărâri fiind, prin urmare, inadmisibilă" [3405].

S-a menţionat că „dacă hotărârile sunt contradictorii numai cu privire la soluţia dată unui capăt de cerere, cea de a doua hotărâre va fi anulată doar parţial... revizuirea este admisibilă şi atunci când contrarietatea există între considerentele hotărârilor, iar nu neapărat între dispozitivele acestora"[3406]

9. partea a fost împiedicata sa se înfăţişeze la judecata şi să înştiinţeze instanţa despre aceasta, dintr-o împrejurare mai presus de voinţa sa;

10. Curtea Europeană a Drepturilor Omului a constatat o încălcare a drepturilor sau libertăţilor fundamentale datorată unei hotărâri judecătoreşti, iar consecinţele grave ale acestei încălcări continuă să se producă;

11. după ce hotărârea a devenit definitivă, Curtea Constituţională s-a pronunţat asupra excepţiei invocate în acea cauză, declarând neconstituţională prevederea care a făcut obiectul acelei excepţii.

Cererea de revizuire[3407] se îndreaptă, conform art. 510, la instanţa care a pronunţat hotărârea a cărei revizuire se cere. În cazul dispoziţiilor art. 509 alin. 1 pct. 8, cererea de revizuire se va îndrepta la instanţa mai mare în grad faţă de instanţa care a dat prima hotărâre. Dacă una dintre instanţele de recurs la care se referă aceste dispoziţii este Înalta Curte de Casaţie şi Justiţie, cererea de revizuire se va judeca de această instanţă. În cazul în care se invoca motive care atrag competenţe diferite, nu va opera prorogarea competenţei.

Termenul de revizuire este, potrivit art. 511, de o lună şi se va socoti:

1. în cazurile prevăzute la art. 509 alin. (1) pct. 1, de la comunicarea hotărârii;
2. în cazul prevăzut la art. 509 alin. (1) pct. 2, de la cel din urma act de executare;
3. în cazurile prevăzute la art. 509 alin. (1) pct. 3, din ziua în care partea a luat cunoştinţa de hotărârea instanţei penale de condamnare a judecătorului, martorului sau expertului ori de hotărârea care a declarat fals înscrisul, dar nu mai târziu de un an de la data rămânerii definitive a hotărârii penale. În lipsa unei astfel de hotărâri, termenul curge de la data când partea a luat cunoştinţă de împrejurările pentru care constatarea infracţiunii nu se mai poate face printr-o hotărâre penală, dar nu mai târziu de 3 ani de la data producerii acestora; 4. în cazul prevăzut la art. 509 alin. (1) pct. 4, din ziua în care partea a luat cunoştinţă de hotărârea prin care a fost sancţionat disciplinar definitiv judecătorul, dar nu mai târziu de un an de la data rămânerii definitive a hotărârii de sancţionare disciplinară;

3405 Alexandu Ţiclea, *Soluţie ilegală - revizuire inadmisibilă,* în Revista română de dreptul muncii, nr. 2/2013, p. 21-28

3406 M. Tăbârcă, *op. cit.*, p. 290

3407 Alexandru Ţiclea, *Tratat...op.cit.*, p. 1038

5. în cazul prevăzut la art. 509 alin. (1) pct. 5, din ziua în care s-au descoperit înscrisurile ce se invocă; 6. în cazul prevăzut la art. 509 alin. (1) pct. 6, din ziua în care partea a luat cunoştinţă de casarea, anularea sau schimbarea hotărârii pe care s-a întemeiat hotărârea a cărei revizuire se cere, dar nu mai târziu de un an de la data rămânerii definitive a hotărârii de casare, anulare sau schimbare;

7. în cazurile prevăzute la art. 509 alin. (1) pct. 7, din ziua în care statul ori alta persoana de drept public a luat cunoştinţă de hotărâre, dar nu mai târziu de un an de la data rămânerii definitive a acesteia; în cazul minorilor, persoanelor puse sub interdicţie judecătoreasca sau sub curatela termenul de revizuire este de 6 luni de la data la care cel interesat a luat cunoştinţă de hotărâre, dar nu mai târziu de un an de la dobândirea capacităţii depline de exerciţiu sau, după caz, de la înlocuirea tutorelui persoanei puse sub interdicţie, de la încetarea curatelei ori înlocuirea curatorului;

8. în cazul prevăzut la art. 509 alin. (1) pct. 8, de la data rămânerii definitive a ultimei hotărâri.

În cazul prevăzut la art. 509 alin. (1) pct .9, termenul de revizuire este de 15 zile şi se socoteşte de la încetarea împiedicării.

Pentru motivele prevăzute la art. 509 alin. 1 pct. 10 şi 11, termenul este de 3 luni de la data publicării hotărârii Curţii Europene a Drepturilor Omului, respectiv a deciziei Curţii Constituţionale în Monitorul Oficial al României, Partea I.

Revizuirea se motivează prin însăşi cererea de declarare a căii de atac sau înăuntrul termenului de exercitare a acesteia, sub sancţiunea nulităţii.

Dacă prin aceeaşi cerere se invoca motive diferite de revizuire, prevederile alin. 4 se aplica în mod corespunzător pentru fiecare motiv în parte

Cererea de revizuire se soluţionează (art. 513) potrivit dispoziţiilor procedurale aplicabile judecaţii finalizate cu hotărârea atacata. Întâmpinarea este obligatorie şi se depune la dosar cu cel puţin 5 zile înaintea primului termen de judecata. Revizuentul va lua cunoştinţa de conţinutul întâmpinării de la dosarul cauzei.

Dezbaterile sunt limitate la admisibilitatea revizuirii şi la faptele pe care se întemeiază.

Dacă instanţa încuviinţează cererea de revizuire, ea va schimba, în tot sau în parte, hotărârea atacata, iar în cazul hotărârilor definitive potrivnice, ea va anula cea din urma hotărâre. Se va face arătare de hotărârea dată în revizuire, în josul originalului hotărârii revizuite.

Hotărârea dată asupra revizuirii este supusă căilor de atac prevăzute de lege pentru hotărârea revizuită.

Dacă revizuirea s-a cerut pentru hotărâri potrivnice, calea de atac este recursul. În cazul în care revizuirea a fost soluţionată de una dintre secţiile Înaltei Curţi de Casaţie şi Justiţie, recursul este de competenţa Completului de 5 judecători.

6.9.4. Contestația la executare

Contestația la executare, reglementată prin art. 711-725 poate fi întâlnită și cu privire la litigiile de muncă aceasta este de competența instanței de executare, respectiv a judecătoriei, când se susține că nu se datorează suma salariului din hotărârea pusă în executare, iar nu de competența instanței a cărei hotărâre se cere a fi executată[3408].

Noul Cod pe procedură civilă prevede în Capitolul VIII art. 722-724 posibilitatea întoarcerii executării dacă se desființează hotărârea primei instanțe „cel interesat are dreptul la întoarcerea executării, prin restabilirea situației anterioare acesteia".

Este posibil ca în virtutea caracterului executoriu de drept al hotărârilor când au ca obiect plata salariilor sau a altor drepturi izvorâte din raporturile juridice de muncă (art.442 alin. 1 pct.2) să se solicite și să se obțină plata salariilor de care a fost lipsit salariatul în mod nelegal sau chiar reintegrarea sa în muncă.

Făcând aplicarea art. 723 alin. 1, „În cazul în care instanța judecătorească a desființat titlul executoriu sau însăși executarea silită, la cererea celui interesat, va dispune, prin aceeași hotărâre, și asupra restabilirii situației anterioare executării". Dacă instanța care a desființat hotărârea executată a dispus rejudecarea în fond a procesului și nu a luat măsura restabilirii situației anterioare executării, această măsură se va putea dispune, precizează alin. 2 al aceluiași articol, de instanța care rejudecă fondul.

Este posibil, de cele mai multe ori să nu se solicite de angajatorul căruia i se admite calea de atac și restabilirea situației anterioare, situație în care, conform art. 723 alin. 3 „cel îndreptățit o va putea cere, pe cale separată, instanței de executare", astfel angajatorul respectiv poate solicita întoarcerea executării subsecvent, printr-o cerere (acțiune) separată, adresată nu „instanței judecătorești competente potrivit legii" (art. 404/2 alin. 3 C.pr.civ.), respectiv, tribunalului „de drept comun" – secția/completul specializat pentru soluționarea conflictelor de muncă, ci judecătoriei ca instanță de executare, unde „Judecata se va face de urgență și cu precădere, hotărârea fiind supusă numai apelului".

În practica judecătorească[3409] s-a decis că „plata efectuată de apelantă a avut un temei, și anume sentința civilă pronunțată de cătreTribunalul Iași, decizia de schimbare a acestei sentințe ca urmare a promovării căii de atac intervenind după efectuarea plății. În consecință, calea procedurală de urmat era cea prevăzută de legea de procedură civilă, și anume intoarcerea executării, pentru că la data plății apelanta avea calitatea de debitor ținand seamă de caracterul executoriu al sentinței de fond. Imprejurarea că intimatul a ales să ceară executarea unei sentințe de primă

[3408] Șerban Beligrădeanu, *Modul în care trebuie procedat în cazul reintegrării în muncă a salariatului drept consecință a punerii în executare a unei hotărâri judecătorești definitive care, ulterior este modificată sau casată în urma admiterii recursului angajatorului*, în „Dreptul" nr. 1/2005, p. 81-86.

[3409] Curtea de Apel București, secția a VII-a pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizie nr. 274/2018, în Revista română de dreptul muncii, nr.2/2018, p. 217

instanţă, in condiţiile in care se putea declara cale de atac impotriva acesteia nu au nici un fel de relevanţă cu privire la temeinicia acţiunii formulată de apelanta-reclamantă in condiţiile in care, potrivit dispoziţiilor legale, hotărarea de primă instanţă pronunţată in soluţionarea unui litigiu de muncă este executorie. Prin urmare, intimatul din prezenta cauză, creditor al obligaţiei de plată stabilită in sarcina apelantei prin sentinţa civilă pronunţată de către Tribunalul Iaşi avea dreptul de a cere punerea în executare a acestei hotărâri judecătoreşti anterior soluţionării căii de atac formulată împotriva acesteia. De altfel, instituţia întoarcerii de executare a fost reglementată de legiuitor tocmai pentru a se putea remedia situaţii precum cea de faţă, în care dispoziţiile titlului pus iniţial in executare se modifică în căi de atac".

6.10. Executarea hotărârilor judecătoreşti prin care s-au soluţionat litigii de muncă

Executarea hotărârilor judecătoreşti reprezintă ultima fază a procesului[3410] civil, deosebit de importantă, deoarece scopul activităţii judiciare nu se poate limita doar la obţinerea unei hotărâri judecătoreşti favorabile, ci este necesar să se procedeze la realizarea obligaţiei dispuse prin aceasta.

În materia conflictelor de muncă, executarea hotărârilor judecătoreşti aveau un anumit specific anume, acestea erau executorii, adică pot fi puse în executare fără a mai fi investite cu formulă executorie şi, în acelaşi timp, neexecutarea lor constituie infracţiune.

Art. 214 din Legea dialogului social conferă acestor hotărâri doar caracterul de hotărâri definitive, ca atare ele „pot fi executate silit doar după investirea lor, de prima instanţă, cu formulă executorie, în condiţiile Codului de procedură civilă."[3411]

Aşa cum s-a arătat în doctrină[3412], executarea hotărârilor judecătoreşti este privită de legiuitor cu maximă exigenţă, în unele cazuri neexecutarea constituind infracţiune, de regulă fiind incriminate fapte care duc la lipsirea salariatului de anumite condiţii esenţiale pentru însăşi viaţa lui, şi deseori şi a familiei sale, respectiv resurse băneşti sau un loc de muncă.

Dacă angajatorul nu execută de bună voie hotărârile judecătoreşti privind plata drepturilor salariale sau reintegrarea în muncă a salariatului, după ce a fost înştiinţat de către salariat printr-o cerere, fapta acestuia constituie infracţiune şi se pedepseşte cu închisoarea sau cu amendă.

S-a apreciat[3413] că ar fi fost mai corect să se prevadă că se pedepseşte cu închisoarea, reprezentantul angajatorului sau persoana desemnată de către acesta cu atribuţii în domeniul respectiv.

3410 I. Leş, *op. cit.*, p. 87.
3411 Onica Chipea Lavinia, *op.cit.*, p. 188
3412 I.T. Ştefănescu, *Tratat... 2017, op. cit.*, p. 1032.
3413 Gagea Hadrian Dacian, *op. cit.*, p. 129.

Nu toate hotărârile pronunţate cu ocazia soluţionării conflictelor de muncă sunt susceptibile de executare silită, printre acestea se numără: hotărârile judecătoreşti de constatare a nulităţii absolute a contractului individual sau colectiv de muncă; de constatare a existenţei raporturilor de muncă; de constatare a încetării sau modificării raporturilor de muncă; de reconstituire a vechimii în muncă etc.

În schimb pot fi executate silit dispoziţiile cuprinse în hotărâri judecătoreşti: de obligare la plata unei sume de bani; de reintegrare în muncă; de predare sau restituire bunuri mobile individual determinate (echipamente speciale sau de protecţie, documente, cum ar fi carnetul individual de muncă etc.).

Deoarece Codul muncii nu cuprinde prevederi exprese cu privire la temenul în care trebuie executată hotărârea instanţei, s-a propus[3414] *de lege ferenda* ca fiind necesar un termen relativ scurt atât pentru punerea în executare a hotărârii privind plata despăgubirilor, cât şi a celei privitoare la reintegrare.

6.11. Soluţionarea conflictelor individuale de muncă prin mediere

În doctrină s-a subliniat că este reglementată „o altă (nouă) modalitate de soluţionare a conflictelor (litigiilor) de muncă, pe lângă cea care presupune intervenţia instanţelor judecătoreşti, care nu exclude însă sesizarea instanţelor competente"[3415].

Apariţia instituţiei mediatorului în diferite legi izolate a constituit un semnal că societatea are nevoie de mediatori şi că această instituţie trebuie reglementată în mod unitar[3416].

Astfel, a fost adoptată Legea nr. 192/2006, privind medierea şi organizarea profesiei de mediator[3417].

Medierea reprezintă o modalitate facultativă de soluţionare a conflictelor pe cale amiabilă, cu ajutorul unei terţe persoane specializate în calitate de mediator, în condiţii de neutralitate, imparţialitate şi confidenţialitate. Medierea nu este obligatorie, ci facultativă, părţile trebuie să consimtă la soluţionarea conflictului de muncă pe cale amiabilă, voinţa uneia dintre părţi nefiind suficientă.

Până la modificarea prevederilor art. 73 alin. 2 din Legea nr. 192/2006 privind medierea şi organizarea profesiei de mediator prin Legea nr. 370/2009[3418], „era exclusă aplicarea procedurii medierii în materia conflictelor de drepturi, individuale şi colective, devenite conflicte individuale de muncă, pe considerentul care rezulta din prezumţia irefragabilă instituită de art. 38 din Codul muncii, potrivit căreia drepturile recunoscute salariaţilor prin lege nu pot face obiectul

[3414] Monica Gheroghe, *Dreptul individual al muncii, op.cit,* p. 292
[3415] Alexandru Ţiclea, *Tratat de dreptul muncii...op.cit,* p. 1013
[3416] Flavius Baias, V. Belegante, *Medierea, o altfel de justiţie,* în Revista de drept comercial, nr. 7-8/2003, p. 67-97.
[3417] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 441 din 22 mai 2006.
[3418] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 831 din 3 decembrie 2009.

renunţării de către aceştia, tranzacţiile având acest obiect, inclusiv prin limitarea exerciţiului drepturilor, fiind lovite de nulitate"[3419].

Cu alte cuvinte, medierea conflictelor de drepturi era considerată de legiuitor „ca fiind inadmisibilă"[3420] pentru ca scopul său „vizează concilierea unor interese potrivnice prin tranzacţionarea drepturilor, ceea ce implica limitări reciproce la drepturi ale părţilor în conflict"[3421].

Faţă de modificare art. 73 alin. 2, în sensul că „dispoziţiile legi se aplică şi în medierea conflictelor de drepturi de care părţile pot dispune din cadrul conflictelor de muncă.", s-a arătat că „Fondul problemelor legate de medierea conflictelor individuale de muncă este determinat de precizarea, cuprinsă în art. 73 alin. 2 din Legea nr. 192/2006, în sensul că se poate recurge la mediere numai în legătură cu acele conflicte care vizează „drepturi de care părţile pot dispune...". Cu alte cuvinte, se impune a se stabili care sunt condiţiile (limitele) în care se poate media în sfera conflictelor individuale de muncă prin prisma efectelor pe care le produce art. 38 din Codul muncii".[3422]

În doctrină s-a sublinit că „nu medierea în sine este obligatorie, ci încercarea de mediere afaltă în sarcina reclamantului"[3423]

În condiţiile în care art. 178 alin. 2 din Legea nr 62/2011 a dialogului social[3424] dispune că pentru medierea conflictelor individuale de muncă sunt aplicabile prevederile art. 73 alin. 2 din Legea nr. 192/2006, medierea apare ca posibilă[3425]:

- atunci când rezultatul medierii nu implică renunţarea la un drept de către niciuna dintre părţi (cum ar fi în cazul clarificării înţelesului unor clauze din contractul colectiv sau individual de muncă ori al acceptării eşalonării unor plăţi); În literatura juridică s-a precizat că „drepturile consacrate prin negociere colectivă nu pot fi conciliate prin utilizarea medierii, ca forma de soluţionare amiabilă a unui conflict individual de muncă, prin acceptarea medierii într-o asemenea situaţie, s-ar produce o nouă negociere colectivă, ceea ce ar transforma o procedură de soluţionare pe cale amiabilă a unui conflict individual de muncă într-o negociere colectivă deghizată."[3426]

- în ipoteza constatării nulităţii contractului individual sau colectiv de muncă; Situaţie posibilă dat fiind că art. 57 alin. 6 din Codul muncii prevede „constatarea nulităţii şi stabilirea, potrivit legii, a efectelor acesteia prin acordul părţilor".[3427]

- dacă rezultatul medierii depinde de renunţarea (totală sau parţială) la un drept numai de către angajator, nu şi de către salariat. De exemplu, conflictele ivite în

3419 Onica Chipea Lavinia, *Regimul juridic al conflictelor individuale de muncă*, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2012, p. 112-113.

3420 Raluca Dumitriu, *Soluţionarea conflictelor de interese prin conciliere şi mediere,* în Revista română de dreptul muncii, nr. 2/2004, p. 32.

3421 A. Athanasiu, AL, Volonciu, M., Dima, L., Cazan, O., *Codul muncii. Comentariu pe articole,*vol. II, Editura. C.H. Beck, Bucureşti, 2011, p. 290.

3422 Ion Traian Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii,....*2017, op.cit, p. 1004

3423 Alexandru Ţiclea, Tratat... op. cit., p. 1013

3424 Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, Nr. 322, din 10 mai 2011.

3425 Ion Traian Ştefănescu, *Tratat...* 2014, *op.cit,* p. 935

3426 Onica Chipea Lavinia, *op.cit,* p. 113.

3427 Dan Ţop, *Dreptul muncii - Dreptul seurităţii sociale, op. cit,* p. 152.

legătură cu „nerecunoaşterea de către salariat a legalităţii sau temeiniciei unor pretenţii ale angajatorului".[3428]

„S-ar impune ca legiuitorul, restrângând sfera de aplicare a art. 38 din Codul muncii la drepturile stabilite de lege (iar nu la cele recunoscute de lege, ca în prezent) – să reglementeze: printr-o normă de principiu, cuprinsă în Codul muncii, posibilitatea soluţionării oricărui conflict individual de muncă prin mijloace amiabile/alternative, precum şi competenţa angajatorului ci a stabili, prin regulamentele interne, căile amiabile (conciliere, mediere) şi procedura pentru fiecare dintre ele"[3429].

Având în vedere această opinie, în literatura juridică, medierea conflictelor individuale de drepturi este posibilă, „dacă partenerii sociali convin să apeleze la mediere printr-o clauză expresă, stipulată în contractul colectiv de muncă" sau „ad-hoc" pentru fiecare conflict de muncă şi respectă prevederile art. 38 din Codul muncii limitând, în mod expres şi implicit obiectul medierii la acele drepturi care nu intră în conflict cu legea sau cu clauzele de la nivelul contractelor colective de muncă încheiate la nivel superior".[3430]

Inserarea în contractul individual muncă a unei clauze specifice, respectiv o clauză de mediere, apare ca posibilă faţă de prevederile art. 2 alin. 5 din Legea nr. 192/2006, potrivit căruia „în orice convenţie ce priveşte drepturi asupra cărora părţile pot dispune, acestea pot introduce o clauză de mediere, a cărei validitate este independentă de validitatea contractului din care face parte." Cu alte cuvinte, nulitatea acestei clauze nu afectează contractul în întregime ci urmează a fi înlăturată ca urmare a acordului părţilor sau a hotărârii instanţei.

Prin Legea nr. 115/2012[3431] pentru modificarea şi completarea Legii nr. 192/2006, a fost introdus art. 60/1, care în alin.1 lit. e prevede că „în litigiile ce pot face, potrivit legii, obiect al medierii sau al altei forme alternative de soluţionare a conflictelor, părţile şi/sau partea interesată, după caz, sunt ţinute sa facă dovada că au participat la şedinţa de informare cu privire la avantajele medierii.... în litigiile de muncă izvorâte din încheierea, executarea şi încetarea contractelor individuale de muncă".

Rezultă că nu sunt avute în vedere decât conflictele individuale de muncă, enumerarea fiind limitativă, conflictele colective urmând a fi soluţionate potrivit Legii nr. 62/2011, a dialogului social.

„Instanţa va respinge cererea de chemare în judecată ca inadmisibilă în caz de neîndeplinire de către reclamant a obligaţiei de a participa la şedinţa de informare privind medierea, anterior introducerii cererii de chemare în judecată, sau după declanşarea procesului până la termenul dat de instanţa în acest scop, pentru litigiile în materiile prevăzute de art. 601 alin. (1) lit. a)-f"[3432].

3428 Onica Chipea Lavinia, *op.cit*, p. 114.
3429 Ion Traian Ştefănescu, *Tratat...,2017, op. cit* p.1005
3430 Onica Chipea Lavinia, *op.cit*, p. 114.
3431 Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, Nr. 462, din 9 iulie 2012.
3432 Art. 2 alin. 12 Ordonanţa de Urgenţă a Guvernului nr. 83/2012, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 878 din 21 decembrie 2012

În doctrină s-a apreciat „ca fiind vădit necorespunzătoare sancţiunile privitoare la respingerea acţiunii reclamantului ca inadmisibilă.... în materia conflictelor individuale de muncă privitoare la încheierea, executarea şi încetarea contractului individual de muncă, avându-se în vedere marja redusă de reuşită, în fapt, a medierii în considerarea dispoziţiilor art. 38 din Codul muncii (salariatul nu poate renunţa la un drept al sau, recunoscut prin lege, aceasta renunţare putând avea loc doar în ceea ce-l priveşte pe angajator)...se obstaculează, simţitor, liberal acces la justiţie al salariatului (partea „slabă" din contractul individual de munca) în domeniul conflictelor individuale de muncă generate de încheierea, executarea şi încetarea contractului sau individual de muncă."[3433].

De altfel, în literatura juridică s-a susţinut că o asemenea sancţiune „restricţionează, într-o manieră nepermisă accesul liber la justiţie"[3434].

Dacă se ajunge la o soluţie reciproc convenabilă se poate încheia un acord scris, caz în care conflictul individual încetează prin acordul părţilor, iar nu prin decizia mediatoului[3435].

Incontestabil, medierea prezintă multe avantaje şi în privinţa soluţionării conflictelor individuale, însă, faţă de specificul litigiilor de muncă are şi unele neajunsuri.

Unul dintre acestea se referă la celeritatea soluţionării cauzelor cu un asemenea obiect. Astfel, art. 212 alin.1 din Legea dialogului social prevede că „cererile referitoare la soluţionarea conflictelor individuale de muncă vor fi judecate cu celeritate", iar alin. 2 că „termenele de judecată nu pot fi mai mari de 10 zile" pe când art. 60/2 alin. 1 din Legea nr. 115/2012 modificată prevede că „procedura de informare, incluzând şi formalităţile pentru convocarea părţilor, nu poate depăşi 15 zile calendaristice". Această din urmă dispoziţie este în acord cu prevederile art. 271 alin. 2 din Codul muncii.

În conformitate cu art. 49 din Legea medierii, „termenul de prescripţie a dreptului la acţiune pentru dreptul litigios supus medierii se suspendă începând cu data semnării contractului de mediere, până la închiderea procedurii de mediere în oricare dintre modurile prevăzute de lege".

Rezultă de aici că solicitarea de participare la şedinta de informare cu privire la avantajele medierii nu are un asemenea efect. Astfel, contestarea deciziei de concediere disciplinară în termenul de 30 de zile de la data comunicării, la instanţa competentă, nu duce la suspendarea acestuia dacă, potrivit art. 43 din Lege „în cazul în care se prezintă numai una dintre părţi, mediatorul, la cererea acesteia, va adresa celeilalte părţi invitaţia scrisa, în vederea informării şi acceptării medierii, stabilind un termen de cel mult 15 zile.

3433 Şerban Beligrădeanu, Ovidiu Puie, Discuţii referitoarela unele aspecte în legătură cu soluţionarea conflictelor de muncă în lumina reglementărilor legale recente, în Dreptul nr. 6/2013, p.202.

3434 Ioan Leş, Sancţiunile aplicabile şn cazul neparticipării părţilor la şedinta de informare asupra avantajelor medierii, în „Dreptul" nr. 6/2013, p. 26.

3435 Monica Gheorghe, Dreptul individual al muncii, op.cit , p. 498

Deci partea interesată, în cauză salariatul trebuie ca în termenul de 30 de zile calendaristice să parcurgă şi această procedură prealabilă obligatorie şi să formuleze plângere la instanţa competentă, situaţie imposibilă în practică.

Dacă angajatorul, cealaltă parte, nu refuză în scris, în mod explicit medierea, şi nu se prezintă de două ori la rând la datele fixate pentru semnarea contractului de mediere (are tot interesul să nu o facă) situaţia poate genera neajunsuri, termenul de 30 de zile fiind depăşit.

Articolul 52 alin. 1 din Lege, prevede că „părţile aflate în conflict au dreptul sa fie asistate de avocat sau de alte persoane, în condiţiile stabilite de comun acord".

Considerăm acest text deficitar şi în vădită contradicţie cu principiul dreptului la apărare, câtă vreme participarea avocatului sau altei persoane este condiţionată de acordul celeilalte părţi.

În conformitate cu articolul 55 alin. 1 din Lege, „în cazul în care conflictul supus medierii prezintă aspecte dificile sau controversate de natura juridica sau din orice alt domeniu specializat, mediatorul, cu acordul părţilor, poate să solicite punctul de vedere al unui specialist din domeniul respectiv".

Legea nu face precizări cu privire la acest specialist, dacă poate fi o persoană cu studii juridice, un avocat, cadru didactic universitar, funcţionar public sau magistrat, situaţie care poate genera serioase probleme, mai ales că potrivit alin. 2 al aceluiaşi text de lege „atunci când solicită punctul de vedere al unui specialist din afara biroului sau, mediatorul va evidenţia doar problemele controversate, fără a dezvălui identitatea părţilor".

Prevederile art. 57 nu sunt de asemenea clare, întrucât, „la închiderea procedurii de mediere, mediatorul va întocmi un proces-verbal, care se semnează de către părţi, personal sau prin reprezentant, şi de mediator" fără a se preciza că în cazul art. 52 alin. 2 că „în cursul medierii, părţile pot fi reprezentate de alte persoane, care pot face acte de dispoziţie, în condiţiile legii."

Odată cu intrarea în vigoare a noului Cod de procedură civilă, respectiv 15 februarie 2013, devine obligatorie parcurgerea procedurii prealabile a informării privind medierea în litigiile civile reglementate de art. 60 alin 1 lit a-f din Legea 192/2006 modificată prin Legea nr. 115/2012, deci şi pentru litigiile decurgând din executarea contractului individual de muncă, sancţiunea inadmisibilităţii urmând a se aplica litigiilor care vor debuta după 1 august 2013.

Aşa cum s-a precizat în doctrină, „pe calea medierii nu se înfăptuieşte justiţia...nu se tranşează un diferend juridic, ci se încearcă tocmai evitarea justiţiei"[3436]

Prin Decizia nr. 266/2014[3437] Curtea Constituţională consideră că procedura prealabilă obligatorie a informării asupra avantajelor medierii apare ca fiind o piedică în calea realizării şi obţinerii de către cetăţean a drepturilor sale în justiţie. Mai mult, o procedură constând în informarea asupra existenţei unei legi apare, neîndoielnic, ca o încălcare a dreptului de acces la justiţie, ce pune asupra

[3436] Alexandru Ţiclea, *Tratat....op. cit.*, p. 1014

[3437] Publicată în Monitorul Oficial, al României, Partea I, nr. 464 din 25 Iunie 2014

justiţiabilului o sarcină inoportună, cu atât mai mult cu cât procedura se rezumă la o simplă obligaţie de informare, şi nu la încercarea efectivă de soluţionare a conflictului prin mediere, astfel încât participarea părţilor la şedinţa de informare în faţa mediatorului este una cu caracter formal, Curtea constată că obligaţia instituită în sarcina părţilor, persoane fizice sau persoane juridice, de a participa la şedinţa de informare privind avantajele medierii, sub sancţiunea inadmisibilităţii cererii de chemare în judecată, este o măsură neconstituţională, fiind contrară dispoziţiilor art. 21 din Constituţie.

Ca urmare, am considerat că în cazul conflictelor individuale de muncă există numai posibilitatea informării părţilor cu privire la posibilitatea soluţionării pe cale amiabilă prin mediere) fără a constitui o procedură prealabilă obligatorie.

Se susţine în doctrină că atât inainte de sesizarea instanţei judecătoreşti, cât şi ulterior pe tot parcusul procesului, părţile pot soluţiona conflictul pe cale amiabilă, inclusiv prin folosirea procedurii medierii[3438]. Recurgerea la o asemenea procedură este aproape inexistentă în practică.

[3438] Luminiţa Dima, *op. cit.*, p. 294

Capitolul XI

INSPECŢIA MUNCII

1. Consideraţii generale

Codul muncii în Titlul X, art. 237-240 se referă la Inspecţia Muncii fixându-se numai atribuţia de aplicare a reglementărilor generale şi speciale în domeniul relaţiilor de muncă, securităţii şi sănătăţii în muncă. În art. 237, teza I, se prevede că „aplicarea reglementărilor generale şi speciale în domeniul relaţiilor de muncă, securităţii şi sănătăţii în muncă este supusă controlului Inspecţiei Muncii", iar teza a II-a precizează natura juridică a acestei instituţii, aceea de „organism specializat al administraţiei publice centrale, cu personalitate juridică, în subordinea Ministerului Muncii şi Solidarităţii Sociale"[3439]. În art. 239 se prevede că înfiinţarea şi organizarea Inspecţiei Muncii sunt reglementate prin lege specială.

În doctrină s-a formulat opinia ca dispoziţiile privind Inspecţia Muncii să fie cuprinse în Codul muncii[3440].

Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 86/2014 privind stabilirea unor măsuri de reorganizare la nivelul administraţiei publice centrale şi pentru modificarea şi completarea unor acte normative[3441], prin art. 5 a dispus înfiinţarea Agenţiei Naţionale pentru Inspecţia Muncii şi Securitate Socială, care îndeplineşte atribuţii în următoarele domenii de activitate: securitate şi sănătate în muncă, relaţii de muncă, supravegherea pieţei muncii, securitate socială, beneficii sociale.

S-a decis ca Inspecţia Muncii şi Agenţia de Plăţi şi Inspecţie Socială să devină o singură instituţie, care să acţioneze mai eficient în domeniul relaţiilor de muncă şi securităţii sociale, noua structură urmăreşte întărirea capacităţii actului de control. Inspectorii vor deţine atribuţii noi şi drepturi mult mai bine conturate.

Este regretabil că modificările suferite de Codul muncii prin Legea nr. 12/2015 nu au avut în vedere şi o serie de aspecte care se impuneau a fi corelate cu dispoziţii din alte acte normative, cum ar fi de exemplu, cap. II din titlul X (art. 237-240), referitor la Inspecţia Muncii, având în vedere cele mai sus arătate.

3439 Septimiu Panainte, *Dreptul individual al muncii, op.cit*, p.296
3440 C. Gâlcă, *Codul muncii...op.cit.*, p.573
3441 Publicată în Monitorul Oficial al României Partea I, nr. 920 din 17 decembrie 2014

Organizarea şi functionarea Agenţiei Naţionale pentru Inspecţia Muncii şi Securitate Socială, precum şi atribuţiile specifice se aprobă prin hotărâre a Guvernului.

Prin Legea nr. 210/2016 pentru modificarea unor acte normative[3442] s-a desfiinţat Agenţia Naţională pentru Inspecţia Muncii şi Securitate Socială, Inspecţia Muncii urmând să funcţioneze potrivit reglementărilor anterioare.

Legea nr. 108/1999 pentru înfiinţarea şi organizarea Inspecţiei Muncii[3443] şi Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 113/2011 privind organizarea şi funcţionarea Agenţiei Naţionale pentru Plăţi şi Inspecţie Socială[3444], se abrogă la data intrării în vigoare a hotărârii Guvernului prevăzute mai sus.

Indiferent de măsura în care statul intervine sau nu în sfera relaţiilor de muncă, inspecţia muncii[3445] se impune ca un organ administrativ de control indiscutabil necesar[3446], pentru desfăşurarea normală a raporturilor de muncă şi pentru protecţia intereselor salariaţilor.

În conformitate cu art. 1 din Legea nr. 108/1999[3447], Inspecţia Muncii este organ de specialitate al administraţiei publice centrale în subordinea Ministerului Muncii şi Solidarităţii Sociale, cu sediul în municipiul Bucureşti.

Conform art. 1 alin. 4, Inspecţia Muncii acţionează pentru asigurarea protecţiei sociale a muncii, în baza prevederilor art. 41 din Constituţia României republicată, şi, respectiv, a prevederilor Convenţiei Organizaţiei Internaţionale a Muncii nr. 81/1947 privind inspecţia muncii în industrie şi comerţ, ratificată prin Decretul Consiliului de Stat nr. 284/1973 şi ale Convenţiei Organizaţiei Internaţionale a Muncii nr.129/1969 privind inspecţia muncii în agricultură, ratificată prin Decretul Consiliului de Stat nr. 83/1975.

Inspecţia Muncii are personalitate juridică şi este finanţată integral de la bugetul de stat, prin bugetul Ministerului Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale. Prin Legea nr. 51 din 19 martie 2012[3448] s-a prevăzit că deşi funcţionează în continuare ca organ de specialitate în subordinea Ministerului Muncii, va fi

---

3442 Publicată în Monitorul Oficial al României Partea I, nr. 913 din 14 noiembrie 2016

3443 Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 290 din 3 mai 2012

3444 Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 921 din 23 decembrie 2011, aprobată cu modificări şi completări prin Legea nr. 198/2012

3445 Cu privire la Inspecţia Muncii a se vedea: I.T. Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de dreptul muncii*, ediţia a III-a revăzută şi adăugită, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2014, p.873-886; Alexandru Ţiclea, *Tratat... op .cit.*, p. 236-241; Dan Ţop, Tratat...., op .cit., p. 444-460, Al. Athanasiu, L. Dima, Dreptul muncii, op. cit., p. 293-305.

3446 I.T. Ştefănescu, *Tratat...2017, op. cit*, 939.

3447 Republicată în temeiul art. V din Legea nr. 51/2012 privind modificarea şi completarea Legii nr. 108/1999 pentru înfiinţarea şi organizarea Inspecţiei Muncii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 182 din 21 martie 2012, în Monitorul Oficial al României, cu numărul 290 din data de 3 mai 2012. Legea nr. 108/1999 a mai fost republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 740 din 10 octombrie 2002.

3448 Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 182 din 21 martie 2012, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 290 din 3 mai 2012

finanţată doar de la bugetul de stat, nu şi prin venituri extrabugetare, cum s-a întamplat până la modificarea art. 1 alin. 2[3449].

Prin intermediul său se exercită atribuţii de autoritate de stat în domeniul muncii, relaţiilor de muncă, securităţii şi sănătăţii în muncă, mai precis, controlul aplicării unitare a dispoziţiilor legale în domeniile sale de competenţă în unităţile din sectorul public, mixt, privat, precum şi la alte categorii de angajatori[3450].

Inspecţia muncii reprezintă principalul organ de stat care ţine evidenţa şi exercită controlul asupra raporturilor de muncă[3451], fără a avea însă atribuţii directe în materie de negociere colectivă şi de soluţionare a conflictelor de interese sau a conflictelor de drepturi. Inspecţia muncii, ca orice organ al statului, acţionează din oficiu[3452], concomitent fiind obligată să cerceteze sesizările oricărei persoane fizice sau juridice.

În acest cadru, inspectorii de muncă au, *ex lege,* o competenţă generală de a controla modul în care se desfăşoară raporturile de muncă.

Şi în statele membre ale Uniunii Europene, sunt organizate autorităţi de inspecţie şi control asupra modului în care se desfăşoară relaţiile sociale de muncă, cerinţele pentru organizarea inspecţiei muncii constituind, de altfel, un reper important în numeroase documente ale Uniunii Europene sau ale Organizaţiei Internaţionale a Muncii.

Cu toate că legea se referă numai la contractele de muncă (şi la convenţiile civile de prestări de servicii[3453]), nu poate fi exclus de la activitatea de control modul în care se desfăşoară practica ucenicilor, din şcolile de arte şi meserii, a elevilor, studenţilor[3454].

De lege ferenda, s-a apreciat în literatura juridică[3455] că ar fi necesar să se reglementeze următoarele probleme: atribuţiile, chiar consultative, ale inspectorilor de muncă în cazul concedierii individuale a salariaţilor; intervenţia inspectorilor de muncă la cererea oricăreia dintre părţi – salariatul sau angajatorul, în vederea aplanării conflictelor individuale de muncă; raporturile de conlucrare, evident necesare, dintre inspectoratele teritoriale de muncă şi direcţiile pentru dialog, solidaritate socială şi familie teritoriale.

3449 Dan Ţop, *A new organization and operation of Labour Inspection*, în Revue Européenne du droit social nr.2 (15) 2012, p. 78-82

3450 Alexandru Ţiclea, *Tratat....op. cit.*, p. 236.

3451 Monica Gheorghe, *Dreptul individual al muncii, op.cit*, p. 506

3452 I.T. Ştefănescu, *Tratat...2014, op. cit.*, p.886.

3453 Textul reglementa situaţia de la momentul adoptării sale, în care existau convenţiile civile de prestări de servicii, prevăzute de Legea nr. 130/1999 privind unele măsuri de protecţie a persoanelor încadrate în muncă (normele care permiteau încheierea de convenţii civile de prestări de servicii fiind abrogate prin Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 23/2003). În prezent, trebuie înţeles că Legea nr. 108/1999 privind înfiinţarea şi organizarea Inspecţiei Muncii se referă ia convenţiile civile reglementate prin acte normative speciale, ia care se adaugă şi contractele civile încheiate în baza Codului civil.

3454 Dan Ţop, *Stimularea încadrării în muncă a elevilor şi studenţilor,* în Revista română de dreptul muncii, nr. 4/2007, p. 41-48.

3455 I.T. Ştefănecu, *Tratat...2017, op.cit*, pp.951-952

Rolul[3456] Inspecţiei Muncii – extrem de important – s-a afirmat[3457] că nu trebuie exacerbat - „Frecvent, încălcarea normelor legale încorporează atât interesul angajatorului cât şi pe cel al salariatului (încurajat să lucreze în alte condiţii decât cele strict legale spre a-şi satisface nevoile personal-familiale), în aceste cazuri, sunt greu depistabile de către inspectorii de muncă anumite cazuri de încălcare a normelor legale. Adevăratul „*gardian*" al respectării legii în domeniul relaţiilor de muncă îl constituie sindicatele – singurele în măsură să vegheze din interior şi cotidian la asigurarea condiţiilor normale de muncă şi viaţă pentru personalul salariat".

Prin Legea nr. 161/1999[3458] s-a aprobat afilierea Ministerului Muncii şi Solidarităţii Sociale la Asociaţia Internaţională a Inspecţiei Muncii, astfel că Ministerul Muncii şi Solidarităţii Sociale (Inspecţia Muncii), participă cu drepturi depline la diferite acţiuni internaţionale în materie şi are acces gratuit în bănci de date, la informaţii şi materiale documentare referitoare la problematica inspecţiei muncii.

Asociaţia Internaţională a Inspecţiei Muncii, cu sediul la Geneva a fost creată în anul 1972. Scopul[3459] înfiinţării acestei asociaţii a fost de a facilita contactele între diferite instituţii şi persoane cu atribuţii de inspecţie a muncii sau care participă direct la această activitate, de a permite schimbul de informaţii şi de experienţă privind pricipalele sarcini ale inspectorilor de muncă.

Aceste obiective urmează a fi aduse la îndeplinire prin organizarea de reuniuni internaţionale sau prin publicaţii periodice sau alt gen de documentaţii.

Pe lângă Inspecţia Muncii este organizată şi funcţionează „Revista Obiectiv", finanţată integral din venituri proprii.

2. Funcţiile Inspecţiei Muncii

Inspecţia Muncii îndeplineşte, potrivit art. 5 din Lege, următoarele funcţii generale:

a) de autoritate de stat, prin care se asigură exercitarea controlului aplicării prevederilor legale în domeniile sale de competenţă;
b) de comunicare, prin care se asigură schimbul de informaţii cu autorităţile administraţiei publice centrale şi locale, precum şi cu persoanele fizice şi juridice supuse activităţii de control, informarea acestora şi a cetăţenilor asupra modului cum se respectă şi se aplică prevederile legislaţiei din domeniile de competenţă;
c) de reprezentare, prin care se asigură, în numele statului român şi al Guvernului României, reprezentarea pe plan intern şi extern în domeniile sale de competenţă;

3456 Dan Ţop, *Dreptul muncii - Dreptul securităţii sociale, op.cit*, p. 390
3457 I.T. Ştefănecu, *Tratat...2017, op.cit*, p. 952.
3458 Publicată în Monitorul Oficial al României,, Partea I, nr. 543 din 11 mai 1999.
3459 A se vedea pentru detalii, I.T. Ştefănecu, *Tratat.. .2017, op.cit*, pp. 950-951

d) de formare, prin care se realizează pregătirea şi perfecţionarea profesională a personalului propriu, în condiţiile legii;
e) de cooperare, prin care se asigură desfăşurarea de acţiuni în comun, pe plan intern şi internaţional, în domeniile de competenţă;
f) de administrare, prin care se asigură gestionarea bunurilor din domeniul public, respectiv privat al statului ori, după caz, al unităţilor administrativ-teritoriale pe care le are în administrare sau în folosinţă, a fondurilor alocate în scopul funcţionării în condiţiile legii, precum şi organizarea şi gestionarea sistemelor informatice necesare activaţilor proprii.

Aceste funcţii decurg din sarcinile generale ale Inspecţiei Muncii stabilite de în art. 3 alin. 1 din Convenţia Organizaţiei Internaţionale a Muncii nr. 81 din anul 1947, privind inspecţia muncii în industrie şi comerţ. Aşa cum s-a arătat în doctrină[3460], această instituţie are ca principal scop urmărirea îndeplinirii obligaţiilor legale de către angajatori în domeniul relaţiilor de muncă.

3. Atribuţiile Inspecţiei Muncii

În conformitate cu art. 6 alin.1, Inspecţia Muncii are următoarele atribuţii generale:
a) controlul aplicării prevederilor legale, generale şi speciale, în domeniile relaţiilor de muncă, securităţii şi sănătăţii în muncă şi supravegherii pieţei;
b) furnizarea de informaţii angajatorilor şi salariaţilor cu privire la mijloacele de aplicare a prevederilor legale în domeniile de competenţă;
c) informarea autorităţilor competente despre deficienţele sau abuzurile legate de aplicarea dispoziţiilor legale în vigoare;
d) prestarea de servicii specifice domeniului său de activitate;
e) iniţierea de propuneri pentru îmbunătăţirea cadrului legislativ din domeniile sale de activitate, pe care le înaintează Ministerului Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale.

Despre aceste funcţii în literatura de specialitate[3461], s-a spus că analizate atent, ca obiective ale Inspecţiei Muncii, sunt însăşi obiectivele generale (constituţionale) ale statului în materie de muncă şi securitate socială.

Regulamentul de organizare şi funcţionare a Inspecţiei Muncii din 13.07.2017 aprobat prin Hotărârea nr. 488/2017[3462] prevde în art. 12 ca atribuţii generale:

a) controlează aplicarea corectă şi unitară a prevederilor legale generale şi speciale care reglementează relaţiile de muncă, securitatea şi sănătatea în muncă, supravegherea pieţei produselor din domeniul de competenţă, conform legii;

b) elaborează şi pune în aplicare programe anuale de acţiuni pentru implementarea politicii Ministerului Muncii şi Justiţiei Sociale în domeniul de competenţă al Inspecţiei Muncii;

3460 Alexandru Ţiclea, Tratat... op .cit., p. 236
3461 I.T. Ştefănescu, *Tratat..., 2014, op.cit.*, p. 874
3462 Publicată în Monitorul Oficial al României,, Partea I, nr 594 din 25 iulie 2017

c) coordonează, îndrumă metodologic și controlează activitatea inspectoratelor teritoriale de muncă și a celorlalte instituții aflate în subordine;

d) reprezintă Ministerul Muncii și Justiției Sociale, ca organ de specialitate, în relațiile de cooperare internațională în domeniul de competență, în limita mandatului acordat de ministrul muncii și justiției sociale;

e) asigură reprezentarea, în numele statului român și al Guvernului României, pe plan intern și extern, în relațiile de cooperare cu instituții și organisme naționale și internaționale pentru domeniile sale de competență, în limita mandatului acordat de ministrul muncii și justiției sociale;

f) elaborează metodologii și proceduri unitare de control în domeniul propriu de competență;

g) controlează respectarea criteriilor de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite și modul de realizare de către angajatori a măsurilor pentru normalizarea condițiilor de muncă;

h) îndeplinește atribuțiile, conform reglementărilor legale în vigoare, cu privire la activitatea de pregătire și perfecționare a pregătirii personalului propriu;

i) cooperează, pe plan intern și internațional, în domeniile de competență, cu instituții similare, inspecții din alte domenii, instituții publice sau private, organizații ale partenerilor sociali și cu orice alte organizații care sunt constituite și funcționează potrivit legii;

j) realizează venituri din prestări de servicii, calculate pe bază de tarife aprobate prin ordin al ministrului muncii și justiției sociale, precum și alte venituri obținute conform prevederilor legale, care se fac venit la bugetul de stat, în condițiile art. 7 din Legea nr. 108/1999 pentru înființarea și organizarea Inspecției Muncii, republicată, cu modificările ulterioare;

k) soluționează, în limita competențelor legale, petițiile adresate de persoane fizice sau juridice;

l) asigură schimbul de informații cu autoritățile administrației publice centrale și locale, precum și cu persoanele fizice și juridice, în condițiile legii;

m) administrează fondurile bugetare pe care le are la dispoziție, precum și bunurile din domeniul public sau privat al statului aflate în administrare și/sau în folosință;

n) elaborează proiectul anual de buget, pe care îl supune aprobării ministrului muncii și justiției sociale, și asigură exercițiul financiar-contabil al instituției, în condițiile legii;

o) organizează sistemul informatic necesar activității proprii și gestionează registrele electronice din domeniul de competență;

p) îndeplinește rolul de unitate de achiziții centralizate, în conformitate cu prevederile cap. I secțiunea a 8-a paragraful 1 - "Activități de achiziție centralizată" din Legea nr. 98/2016 privind achizițiile publice, cu modificările și completările ulterioare, pentru inspectoratele teritoriale de muncă, în vederea achiziționării centralizate, prin aparatul propriu, de autoturisme, cu excepția autoturismelor care

sunt achiziţionate conform prevederilor Ordinului ministrului mediului nr. 661/2017 privind aprobarea Ghidului de finanţare a Programului de stimulare a înnoirii Parcului auto naţional 2017-2019;

q) iniţiază propuneri pentru îmbunătăţirea cadrului legislativ din domeniile de activitate, pe care le înaintează Ministerului Muncii şi Justiţiei Sociale.

Inspecţia Muncii are (art.6 alin.2) următoarele atribuţii specifice:

A. În domeniul relaţiilor de muncă:

a) controlează aplicarea reglementărilor legale, generale şi speciale, cu privire la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea şi încetarea contractelor individuale de muncă;

b) controlează stabilirea şi acordarea drepturilor cuvenite salariaţilor ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil şi din contractele individuale de muncă;

c) controlează aplicarea măsurilor de respectare a egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi;

d) asigură la nivel naţional evidenţa muncii prestate în baza contractelor individuale de muncă, prin registrul general de evidenţă al salariaţilor, precum şi evidenţa zilierilor şi a beneficiarilor prestaţiilor acestora;

e) controlează folosirea forţei de muncă, în scopul identificării cazurilor de muncă nedeclarată;

f) primeşte şi transmite în sistem informatic, prin inspectoratele teritoriale de muncă, datele depuse de angajatori şi beneficiari referitoare la salariaţi şi la zilieri;

g) asigură înregistrarea contractelor colective de muncă la nivel de unităţi şi verifică prevederile acestora, potrivit procedurii aprobate de inspectorul general de stat, şi conciliază conflictele de muncă declanşate la nivelul unităţilor.

Trebuie precizat că prin Legea nr. 51 din 19 martie 2012[3463] au fost completate şi reformulate atribuţiile Inspecţiei Muncii, fiind introduse şi atribuţii noi prin literele d, f, g ale alin. 2 din art. 6.

Potrivit art. 12 din Regulament[3464], atribuţiile specifice în domeniul relaţiilor de muncă sunt:

a) controlează, coordonează şi îndrumă metodologic aplicarea prevederilor legale referitoare la relaţiile de muncă, ce decurg din legislaţia naţională, europeană şi din convenţiile Organizaţiei Internaţionale a Muncii;

b) controlează folosirea de angajatori a forţei de muncă, în scopul identificării cazurilor de muncă nedeclarată, şi sesizează, după caz, conform prevederilor legale, organele de urmărire penală. În scopul combaterii cazurilor de muncă

[3463] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 182 din 21 martie 2012, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 290 din 3 mai 2012.

[3464] Aprobat prin H. G. 488/2017, publicată în Monitorul Oficial al României,, Partea I, nr 594 din 25 iulie 2017

nedeclarată, controlul se efectuează la locul de muncă unde sunt identificate persoanele care prestează activitatea, pe baza fişelor de identificare, datelor existente în registrul general de evidenţă al salariaţilor transmis la inspectoratul teritorial de muncă, precum şi a oricăror altor documente solicitate de inspectorul de muncă;

c) impune cu ocazia controalelor completarea fişei de identificare prin care se consemnează declaraţiile persoanelor care prestează activitate. Modelul fişei de identificare este prevăzut în anexa care face parte integrantă din prezentul regulament;

d) constată dacă activitatea prestată în baza unui alt tip de contract decât cel de muncă se desfăşoară în condiţiile unui raport de muncă;

e) dispune încheierea contractelor individuale de muncă şi transmiterea acestora în registrul general de evidenţă a salariaţilor pentru lucrătorii identificaţi că prestează activitate fără contract individual de muncă;

f) controlează acordarea drepturilor cuvenite salariaţilor ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil şi din contractele individuale de muncă;

g) controlează respectarea prevederilor legale care reglementează registrul general de evidenţă a salariaţilor;

h) controlează respectarea prevederilor legale privind detaşarea salariaţilor în cadrul prestării de servicii transnaţionale, astfel cum prevede Legea nr. 16/2017 privind detaşarea salariaţilor în cadrul prestării de servicii transnaţionale;

i) controlează încadrarea în muncă a cetăţenilor străini în România;

j) controlează activitatea desfăşurată de agenţii de ocupare a forţei de muncă, precum şi respectarea de către aceştia a condiţiilor prevăzute de legea specială;

k) controlează activitatea desfăşurată de agenţii de muncă temporară, precum şi respectarea de către aceştia a condiţiilor prevăzute de legea specială;

l) controlează aplicarea măsurilor de respectare a egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi;

m) comunică înştiinţări prin care reprezentantul angajatorului controlat este invitat să prezinte documentele necesare controlului la sediul societăţii/al inspectoratului teritorial de muncă, cu precizarea datei, orei şi a documentelor solicitate, atunci când controlul nu poate fi finalizat la data iniţierii lui;

n) solicită reprezentanţilor entităţii controlate, precum şi lucrătorilor, singuri sau în prezenţa martorilor, copii de pe documentele care au legătură cu obiectul controlului efectuat, precum şi note scrise de la persoanele care pot da relaţii cu privire la aspectele verificate şi, după caz, realizează fotografii şi înregistrări audiovideo;

o) participă la realizarea planurilor de control comune privind identificarea cazurilor de muncă nedeclarată, stabilite în baza protocoalelor încheiate cu alte instituţii ale statului;

p) îndeplineşte atribuţiile de birou de legătură şi efectuează schimbul de informaţii cu inspecţiile muncii sau autorităţile similare din statele membre ale Uniunii

Europene, ale Spațiului Economic European și din Confederația Elvețiană în scopul punerii în aplicare a prevederilor legale privind detașarea în cadrul prestării de servicii transnaționale;
q) coordonează, după caz, și participă la derularea programelor internaționale în domeniul relațiilor de muncă;
r) sesizează organele de urmărire penală cu privire la cazurile sau la situațiile de încălcare a dispozițiilor legale în domeniul de competență, când există indicii de săvârșire a unei infracțiuni;
s) furnizează informații de specialitate, participă la elaborarea de studii și analize în domeniul relațiilor de muncă;
ș) asigură la nivel național evidența muncii prestate în baza contractelor individuale de muncă, prin registrul general de evidență a salariaților, precum și evidența zilierilor și a beneficiarilor prestațiilor acestora;
t) gestionează baza de date organizată la nivel național care conține registrele generale de evidență a salariaților în format electronic, iar prelucrarea datelor cu caracter personal se realizează cu respectarea prevederilor Legii nr. 677/2001 pentru protecția persoanelor cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal și libera circulație a acestor date, cu modificările și completările ulterioare;
ț) asigură, pe baza protocoalelor încheiate la nivel național cu alte instituții ale statului, schimbul de date extrase din registrul general de evidență a salariaților privind activitatea desfășurată în baza contractelor individuale de muncă, în condițiile legii;
u) organizează înregistrarea și evidența, prin inspectoratele teritoriale de muncă, a contractelor colective de muncă încheiate la nivel de unitate. Inspectoratele teritoriale de muncă procedează la înregistrarea contractelor colective de muncă după verificarea îndeplinirii condițiilor procedurale prevăzute de lege;
v) conciliază conflictele de muncă declanșate la nivelul unităților, în condițiile prevăzute de lege și procedurii aprobate de inspectorul general de stat.

B. În domeniul securității și sănătății în muncă și al supravegherii pieței, Inspecția Muncii, „autoritatea competentă, în ce privește controlul aplicării legislației securității și sănătății în muncă"[3465] îndeplinește următoarele atribuții:

a) controlează, coordonează și îndrumă metodologic aplicarea prevederilor referitoare la securitatea și sănătatea în muncă, ce decurg din legislația națională, europeană și din convențiile Organizației Internaționale a Muncii;
b) cercetează evenimentele conform competențelor, avizează cercetarea, stabilește sau confirmă caracterul accidentelor, colaborează cu instituțiile implicate în ceea ce privește evidența și raportarea accidentelor de muncă și bolilor profesionale;
c) controlează activitatea de instruire, informare și consultare a salariaților și furnizează informații în vederea îmbunătățirii acesteia;

[3465] Alexandru Țiclea, Tratat de dreptul muncii, op.cit., p. 238.

d) autorizează din punctul de vedere al securităţii şi sănătăţii în muncă funcţionarea persoanelor fizice şi juridice şi retrage sau poate propune retragerea autorizării, în condiţiile legii;
e) analizează activitatea serviciilor externe de prevenire şi protecţie şi propune, după caz, comisiei de abilitare a serviciilor externe de prevenire şi protecţie şi de avizare a documentaţiilor cu caracter tehnic de informare şi instruire în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă din cadrul inspectoratelor teritoriale de muncă retragerea abilitării;
f) eliberează avize şi autorizaţii conform competenţelor stabilite prin actele normative aplicabile;
g) dispune sistarea activităţii sau oprirea din funcţiune a echipamentelor de muncă, în cazul în care se constată o stare de pericol grav şi iminent de accidentare sau de îmbolnăvire profesională, şi sesizează, după caz, organele de urmărire penală;
h) dispune angajatorului efectuarea de măsurători, determinări şi expertize pentru prevenirea unor evenimente sau pentru stabilirea cauzelor evenimentelor produse, precum şi verificarea, prin organisme abilitate, a încadrării nivelului noxelor profesionale în limite admisibile la locurile de muncă, cheltuielile fiind suportate de către angajator;
i) controlează respectarea prevederilor legale referitoare la introducerea pe piaţă a produselor pentru care desfăşoară acţiuni de supraveghere a pieţei, conform competenţelor;
j) restricţionează, prin măsurile legale stabilite de legislaţia în vigoare, comercializarea produselor neconforme şi dispune măsuri de eliminare a neconformităţilor constatate;
k) prelevează probe şi efectuează testări în vederea identificării produselor care prezintă suspiciuni de neconformitate;
l) colaborează cu autorităţile vamale şi alte organisme responsabile cu controalele la frontiere în vederea schimbului de informaţii cu privire la produsele ce prezintă riscuri în utilizare;
m) colaborează cu autorităţile competente naţionale şi din cadrul Uniunii Europene în toate problemele de supraveghere a pieţei, inclusiv în ceea ce priveşte notificarea clauzei de salvgardare în cazul produselor neconforme.

Prin Regulamentul din 13.07.2017[3466], atribuțiile specifice în domeniul securitățişi sănătății în muncă și supravegherii pieții, sunt:

a) controlează respectarea reglementărilor privind organizarea locurilor de muncă şi impune luarea de măsuri de prevenire şi protecţie în vederea normalizării condițiilor de muncă;

b) controlează modul de aplicare a măsurilor tehnice, organizatorice, igienico-sanitare şi de altă natură luate de angajatori în vederea prevenirii prezenţei peste

[3466] Aprobat prin H. G. 488/2017, publicată în Monitorul Oficial al României,, Partea I, nr 594 din 25 iulie 2017

limitele maxime admise a agenţilor chimici, fizici sau biologici la locurile de muncă;

c) controlează respectarea de către angajatori a prevederilor legale privind examenul medical la angajare, adaptabilitatea în muncă şi controlul medical periodic;

d) controlează modul în care angajatorii au organizat activitatea de acordare a primului ajutor în caz de accidentare, stingerea incendiilor şi evacuarea lucrătorilor, adaptate naturii activităţii şi mărimii întreprinderii;

e) verifică modul de organizare şi funcţionare a comitetelor de securitate şi sănătate în muncă;

f) cercetează evenimentele conform competenţelor legale şi pot preleva probe, dispune măsurători, determinări şi expertize, pot lua declaraţii şi note de relaţii scrise, singuri sau în prezenţa martorilor, lucrătorilor, angajatorilor şi/sau, după caz, a reprezentanţilor legali ai acestora, precum şi altor persoane care pot da informaţii cu privire la evenimentul cercetat;

g) analizează şi avizează dosarele de cercetare a evenimentelor şi poate dispune motivat completarea dosarului şi întocmirea unui nou proces-verbal de cercetare, precum şi retragerea avizului şi refacerea cercetării de către angajator, în condiţiile legii, în cazurile în care se constată că cercetarea a fost efectuată necorespunzător;

h) sesizează organele de urmărire penală cu privire la cazurile sau la situaţiile de încălcare a dispoziţiilor legale în domeniul de competenţă, când există indicii de săvârşire a unei infracţiuni;

i) analizează şi soluţionează, în conformitate cu reglementările legale în vigoare, contestaţiile, sesizările şi reclamaţiile referitoare la cercetarea evenimentelor şi poate dispune motivat, în condiţiile legii, retragerea avizului şi refacerea cercetării;

j) controlează respectarea de către angajatori a prevederilor legale în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă şi pot preleva probe, dispune măsurători şi determinări, pot lua note de relaţii scrise, singuri sau în prezenţa martorilor, lucrătorilor, angajatorilor şi/sau, după caz, a reprezentanţilor legali ai acestora, precum şi altor persoane care pot da informaţii cu privire la obiectul controlului efectuat;

k) solicită de la reprezentatul legal al unităţii controlate copii certificate de pe documentele care au legătură cu obiectul controlului efectuat sau cu cercetarea evenimentului;

l) pot lăsa înştiinţări prin care reprezentantul angajatorului controlat este invitat să prezinte documentele la sediul societăţii/al inspectoratului teritorial de muncă, cu precizarea datei, orei şi a documentelor solicitate;

m) analizează şi soluţionează, în conformitate cu reglementările legale în vigoare, contestaţiile, sesizările şi reclamaţiile referitoare la controalele efectuate,

la modalitatea de încadrare a locurilor de muncă în condiţii deosebite şi speciale, precum şi alte aspecte legate de securitatea şi sănătatea lucrătorilor;

n) participă la abilitarea serviciilor externe de prevenire şi protecţie şi avizarea documentaţiilor cu caracter tehnic de informare şi instruire în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă;

o) analizează activitatea serviciilor externe de prevenire şi protecţie în special pe baza rapoartelor de activitate transmise de acestea potrivit legii, verifică prin controale la angajatorii beneficiari datele şi informaţiile referitoare la activităţile de prevenire şi protecţie prestate şi propune, după caz, retragerea abilitării în condiţiile legii;

p) controlează producătorii, reprezentanţii autorizaţi, importatorii şi distribuitorii cu privire la respectarea prevederilor legale referitoare la introducerea pe piaţă a produselor din domeniul de competenţă;

q) elaborează, pune în aplicare şi actualizează periodic programe sectoriale specifice, referitoare la categoriile de produse pentru care desfăşoară acţiuni de supraveghere a pieţei;

r) identifică produsele din domeniul de competenţă care prezintă suspiciuni de neconformitate, prelevă probe şi efectuează încercări, în limitele bugetului aprobat pentru finanţarea acestei activităţi;

s) atenţionează utilizatorii cu privire la riscurile de accidentare identificate la produsele din domeniul de competenţă şi cooperează cu aceştia pentru prevenirea sau reducerea acestora;

ş) analizează şi soluţionează, în conformitate cu reglementările în vigoare, contestaţiile, sesizările şi reclamaţiile referitoare la securitatea produselor introduse pe piaţă.

Inspecţia Muncii îndeplineşte, prevede alin. 3 al art. 6, şi alte atribuţii stabilite în responsabilitatea sa potrivit legislaţiei în vigoare.

Autorităţile administraţiei publice centrale şi locale, precum şi instituţiile aflate în subordinea, coordonarea sau sub autoritatea acestora au obligaţia de a pune la dispoziţia Inspecţiei Muncii şi a inspectoratelor teritoriale de muncă, la solicitarea acestora, informaţiile şi documentele necesare, în mod operativ şi gratuit, pentru îndeplinirea atribuţiilor stabilite prin lege.

Potrivit art. 8, în realizarea atribuţiilor sale, Inspecţia Muncii cooperează, pe plan naţional şi internaţional, pe bază de protocoale, acorduri şi memorandumuri, cu instituţii similare, cu inspecţii din alte domenii, instituţii publice sau private, cu organizaţii ale partenerilor sociali şi cu orice alte organizaţii care sunt constituite şi funcţionează potrivit legii.

4. Servicii prestate de personalul propriu al Inspecţiei Muncii

Inspecţia Muncii poate, conform art. 7 alin. 1, să presteze servicii[3467] şi să furnizeze date/informaţii, contra cost, în condiţiile legii.

Contravaloarea serviciilor prestate se suportă (art. 7 alin. 2) de către beneficiarii acestora şi constituie venituri la bugetul de stat. Trebuie precizat că faţă de vechea reglementare, veniturile astfel realizate nu vor mai reprezenta venituri extrabugetare pentru instituţie, ci vor constitui venituri la bugetul de stat.

Serviciile pentru care se percep tarife, precum şi cuantumul acestora se stabilesc, prevede art. 7 alin. 3, prin ordin al ministrului muncii, familiei şi protecţiei sociale.

Regulamentul de organizare şi funcţionare a Inspecţiei Muncii[3468], care arăta în art. 4, că la cererea celor interesaţi, Inspecţia Muncii, poate presta servicii atât în domeniul relaţiilor de muncă cât şi în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă. A fost abrogat prin art. 3 alin. 3 din HG. 488/2017[3469]

5. Organizarea Inspecţiei Muncii

Inspecţia Muncii este condusă, prevede art. 10 din Lege, de un inspector general de stat, care în exercitarea atribuţiilor de conducere are în subordine 2 inspectori generali de stat adjuncţi.

Inspectorul general de stat şi inspectorii generali de stat adjuncţi sunt numiţi prin ordin al ministrului muncii, familiei şi protecţiei sociale, în condiţiile legii. Funcţiile de inspector general de stat şi inspector general de stat adjunct sunt funcţii publice de conducere specifice, asimilate din punctul de vedere al drepturilor salariale cu directorul general, respectiv directorul general adjunct din minister.

Inspectorul general de stat şi inspectorii generali de stat adjuncţi au calitatea de inspector de muncă şi pot exercita activităţi de control pe întreg teritoriul ţării.

Inspectorul general de stat este ordonator secundar de credite, în exercitarea atribuţiilor sale, inspectorul general de stat emite decizii şi aprobă metodologii, proceduri şi instrucţiuni în domeniile de activitate ale Inspecţiei Muncii.

Atribuţiile inspectorului general de stat şi ale inspectorilor generali de stat adjuncţi sunt stabilite prin Regulament.

În exercitarea atribuţiilor sale Inspectorul general de stat emite decizii, metodologii şi instrucţiuni. Potrivit art. 14 din Regulamentul de funcţionarea şi organizare al Inspecţiei Muncii[3470], Inspectorul general de stat avea, în principal, următoarele atribuţii:

3467 I.T. Ştefănescu, *Tratat..., 2017, op.cit.*, p. 944

3468 Aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 767/1999, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 464 din 24 septembrie 1999.

3469 Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 594 din 25 iulie 2017.

3470 Aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.488/2017 publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 594 din 25 iulie 2017.

a) organizează, coordonează, îndrumă şi controlează activitatea Inspecţiei Muncii şi a instituţiilor subordonate;

b) răspunde de administrarea patrimoniului aparatului propriu al Inspecţiei Muncii, cu respectarea prevederilor legale;

c) exercită atribuţiile delegate de ministrul muncii şi justiţiei sociale;

d) urmăreşte realizarea funcţiilor şi atribuţiilor generale ale Inspecţiei Muncii la nivel naţional şi teritorial;

e) numeşte prin decizie membrii comisiilor de cercetare a evenimentelor cercetate de Inspecţia Muncii în cazul accidentelor colective, generate de unele evenimente deosebite, precum avariile sau exploziile;

f) aprobă programul-cadru de acţiuni al Inspecţiei Muncii;

g) aprobă programele proprii de acţiuni propuse de fiecare inspectorat teritorial de muncă;

h) analizează periodic şi/sau ori de câte ori este nevoie cu inspectorii-şefi/inspectorii-şefi adjuncţi activitatea inspectoratelor teritoriale de muncă;

i) stabileşte măsurile necesare pentru realizarea funcţiilor şi atribuţiilor instituţiei şi pentru aplicarea ordinelor ministrului muncii şi justiţiei sociale;

j) organizează acţiuni de importanţă naţională în domeniu;

k) aprobă bugetele de venituri şi cheltuieli pentru inspectoratele teritoriale de muncă şi celelalte unităţi subordonate;

l) aprobă deplasările în străinătate, conform prevederilor legale în vigoare;

m) aprobă metodologiile şi procedurile specifice domeniilor de activitate;

n) desemnează reprezentanţii Inspecţiei Muncii în cadrul Consiliului consultativ tripartit, organizat conform legii, al cărui preşedinte este;

o) desemnează, la propunerea inspectorului-şef, reprezentanţii inspectoratului teritorial de muncă în cadrul fiecărui consiliu consultativ tripartit, organizat conform legii la nivel teritorial, al cărui preşedinte este inspectorul-şef al inspectoratului teritorial de muncă;

p) aprobă înfiinţarea sau desfiinţarea punctelor de lucru ale inspectoratelor teritoriale de muncă;

q) îndeplineşte şi alte atribuţii specifice, stabilite prin alte acte normative.

La nivelul Inspecţiei Muncii se constituie, conform art. 10 alin. 9, Consiliul Consultativ Tripartit, cu rol de dialog social, format din reprezentanţii desemnaţi ai instituţiei, ai confederaţiilor sindicale şi patronale reprezentative la nivel naţional. Modul de organizare şi atribuţiile Consiliului Consultativ Tripartit se stabilesc prin Regulamentul de organizare şi funcţionare al aparatului propriu al Inspecţiei Muncii, aprobat prin ordin al ministrului muncii, familiei şi protecţiei sociale, la propunerea Inspecţiei Muncii.

Conform art. 2 din Legea nr. 108/1999, republicată, Inspecţia Muncii are în subordine inspectoratele teritoriale de muncă, unităţi cu personalitate juridică, care se organizează în fiecare judeţ şi în municipiul Bucureşti. O asemenea prevedere este cuprinsă şi în art. 238 din Codul al muncii, care arată că, Inspecţia Muncii are

în subordine inspectoratele teritoriale de muncă, organizate în fiecare judeţ şi în municipiul Bucureşti.

Art. 11 prevede că inspectoratele teritoriale de muncă sunt conduse de câte un inspector-şef, numit prin ordin al ministrului muncii, familiei şi protecţiei sociale, în condiţiile legii.

Inspectorul-şef este ordonator terţiar de credite, acesta, în exercitarea atribuţiilor de conducere, inspectorul-şef are în subordine 2 inspectori-şefi adjuncţi, numiţi prin ordin al ministrului muncii, familiei şi protecţiei sociale, în condiţiile legii.

Inspectorul-şef şi inspectorii-şefi adjuncţi au calitatea de inspector de muncă şi pot exercita activităţi de control. Funcţiile de inspector-şef şi inspector-şef adjunct sunt funcţii publice de conducere specifice, asimilate din punctul de vedere al drepturilor salariale cu directorul executiv şi directorul executiv adjunct din cadrul serviciilor publice deconcentrate ale ministerelor.

La nivelul inspectoratelor teritoriale de muncă se constituie (art. 11 alin.6) câte un consiliu consultativ tripartit, cu rol de dialog social, format din reprezentanţii desemnaţi ai instituţiei şi ai organizaţiilor sindicale şi patronale reprezentative la nivel naţional. Modul de organizare şi atribuţiile Consiliului Consultativ Tripartit se stabilesc prin regulamentul de organizare şi funcţionare al inspectoratului teritorial de muncă, aprobat prin ordin al ministrului muncii, familiei şi protecţiei sociale, la propunerea Inspecţiei Muncii.

Personalul Inspecţiei Muncii şi al inspectoratelor teritoriale de muncă este alcătuit, prevede art. 12, din funcţionari publici şi personal contractual.

Inspecţia Muncii funcţionează cu un număr de 2.526 de posturi, funcţionari publici şi personal contractual[3471].

Inspecţia Muncii asigură participarea personalului propriu şi al inspectoratelor teritoriale de muncă la programe de perfecţionare profesională, specifice domeniului de activitate, aprobate anual prin decizie a inspectorului general de stat.

Funcţiile publice de conducere ale direcţiilor/ serviciilor/birourilor cu atribuţii de control şi de evidenţă a relaţiilor de muncă sunt funcţii publice de conducere specifice. Funcţionarii publici de conducere ai direcţiilor/ serviciilor/birourilor cu atribuţii de control şi de evidenţă a relaţiilor de muncă au calitatea de inspector de muncă.

Inspectorii de muncă, celelalte categorii de funcţionari publici, precum şi personalul contractual din cadrul Inspecţiei Muncii şi al inspectoratelor teritoriale de muncă beneficiază de măsuri speciale de protecţie împotriva ameninţărilor, violenţelor sau a oricăror fapte care îi pun în pericol pe ei, familiile şi/sau bunurile lor, precum şi de rambursarea tuturor cheltuielilor pentru daunele suferite în exercitarea atribuţiilor.

Măsurile speciale de protecţie, precum şi condiţiile şi modul de realizare a acestora se stabilesc prin ordin al ministrului muncii, familiei şi protecţiei sociale.

[3471] Art. 5 alin. 1 din Regulamentului de organizare şi funcţionare a Inspecţiei Muncii, aprobat prin HG nr. 488/2017 ,publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr 594 din 12 iulie 2017

Pentru reglementările aplicabile funcţionarilor publici se va obţine avizul Agenţiei Naţionale a Funcţionarilor Publici.

Personalul Inspecţiei Muncii şi al inspectoratelor teritoriale de muncă beneficiază de sprijin financiar din partea instituţiei, prin suportarea sumelor necesare asigurării asistenţei juridice, în condiţiile stabilite prin ordin al ministrului muncii, familiei şi protecţiei sociale, în cazurile în care actele şi faptele îndeplinite în timpul exercitării atribuţiilor de serviciu, în limitele şi cu respectarea prevederilor legale, fac obiectul unor proceduri judiciare. Această prevedere constituie o noutate faţă de dispoziţiile anterioare.

Numărul maxim de posturi pentru aparatul propriu al Inspecţiei Muncii şi al inspectoratelor teritoriale de muncă se stabileşte, potrivit art. 13, prin Regulament. Structura organizatorică şi statul de funcţii ale aparatului propriu al Inspecţiei Muncii şi al inspectoratelor teritoriale de muncă, precum şi repartizarea numărului de posturi la inspectoratele teritoriale de muncă se aprobă prin ordin al ministrului muncii, familiei şi protecţiei sociale.

Drepturile salariale ale personalului încadrat la Inspecţia Muncii şi la inspectoratele teritoriale de muncă se acordă (art. 14) astfel:

a) pentru Inspecţia Muncii, potrivit prevederilor legale aplicabile aparatului propriu al Ministerului Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale;

b) pentru inspectoratele teritoriale de muncă, potrivit prevederilor legale aplicabile serviciilor publice deconcentrate ale ministerelor.

Inspecţia Muncii întocmeşte şi publică anual, prevede art. 15, un raport asupra activităţii sale, cu respectarea prevederilor Convenţiei Organizaţiei Internaţionale a Muncii nr. 81/1947 privind inspecţia muncii în industrie şi comerţ, ratificată prin Decretul Consiliului de Stat nr. 284/1973, care se înaintează Ministrului muncii, familiei şi protecţiei sociale şi Organizaţiei Internaţionale a Muncii.

În conformitate cu art. 10, Ministerul Apărării Naţionale, structurile militare şi structurile în care îşi desfăşoară activitatea funcţionari publici cu statut special din cadrul Ministerului Administraţiei şi Internelor, Administraţia Naţională a Penitenciarelor din cadrul Ministerului Justiţiei, Serviciul Român de Informaţii, Serviciul de Informaţii Externe, Serviciul de Protecţie şi Pază, Serviciul de Telecomunicaţii Speciale, precum şi Comisia Naţională pentru Controlul Activităţilor Nucleare organizează activităţile de inspecţie a muncii prin servicii proprii de specialitate, care au competenţă exclusivă numai pentru structurile respective.

6. Statutul inspectorului de muncă

Inspectorii de muncă sunt, precizează art.16, funcţionari publici, în cadrul funcţiilor publice specifice cu statut special. Potrivit art. 12 alin. 2, în exercitarea atribuţiilor de serviciu, inspectorii de muncă exercită atribuţii de autoritate de stat.. statutul inspectorului de muncă va fi reglementat prin lege.

Inspectorii de muncă beneficiază de stabilitate în funcţie şi independenţă faţă de orice schimbare guvernamentală şi influenţă neprevăzută din afară.

Funcţia de inspector de muncă poate fi ocupată de persoane cu studii universitare de licenţă absolvite cu diplomă, respectiv studii superioare de lungă durată absolvite cu diplomă de licenţă sau echivalentă în domeniile fundamentale: ştiinţe inginereşti, ştiinţe agricole şi silvice, ştiinţe juridice, ştiinţe economice sau în specializările: sociologie, psihologie, medicină, administraţie publică şi ştiinţe politice. În vechea reglementare se prevedea că funcţia de inspector de muncă poate fi ocupată de persoane cu studii superioare tehnice, juridice, economice, psihosociologie şi de medicină a muncii.

Recrutarea şi numirea în funcţie a inspectorilor de muncă se fac (art. 17), potrivit legislaţiei din domeniul funcţiei publice, în timp ce anterior dobândirea calităţii de inspector de muncă se făcea, potrivit legii, prin examen sau concurs.

Legea din 16 noiembrie 1972 privind inspecţia muncii în Franţa, prevede că drepturile inspectorilor sunt multiple şi foarte largi, această lege prevăzând chiar sancţiuni penale pentru persoanele care împiedică exercitarea controlului de către inspectori.

În Spania[3472], Legea nr. 39/1962, în art. 17/3 prevede că inspectorii de muncă sunt investiţi cu autoritate publică în exercitarea atribuţiilor lor, bucurându-se de deplină independenţă în exercitarea funcţiei lor.

Inspectorii de muncă sunt obligaţi, corespunzător art. 18:

a) să nu aibă vreun interes, direct sau indirect, de orice natură ar fi acesta, în entităţile care se află sub incidenţa controlului lor;
b) să nu dezvăluie secretele de fabricaţie şi, în general, procedurile de exploatare, de care ar putea lua cunoştinţă în exercitarea funcţiilor lor, atât pe durata existenţei raporturilor de serviciu, cât şi timp de 2 ani după data încetării acestora;

Prin art. 18 lit.b, este clarificată una dintre obligaţiile inspectorului de muncă; dacă până la modificarea legii, acesta avea obligaţia să nu dezvăluie secretele de fabricaţie şi, în general, procedurile de exploatare, de care putea lua cunoştinţă în exercitarea funcţiei sale atât pe perioada cât era angajat, cât şi după ce contractul de muncă îi înceta, fără a se preciza[3473] pe ce perioadă, actualmente inspectorul de muncă este obligat să păstreze secretele de fabricaţie pe durata existenţei raporturilor de serviciu şi timp de 2 ani după data încetării acestora.

c) să păstreze confidenţialitatea asupra identităţii persoanei care semnalează nerespectarea prevederilor legale în domeniul reglementat de prezenta lege şi să nu dezvăluie angajatorului, prepuşilor săi sau altor persoane faptul că efectuează controlul ca urmare a unei sesizări.

Îndatoririle ce revin inspectorilor de muncă sunt desigur mult mai numeroase, unele dintre acestea fiind comune cu cele ale funcţionarilor publici, prevăzute de

---

[3472] Leodegario Fernandez Marcos, *Derecho del Trabajo*, Madrid, 1985, vol. II, p. 59.
[3473] Ion Traian Ştefănescu, *Tratat teoretic....*, 2012, *op.cit*, p. 835

Statutul funcţionarilor publici, cum ar fi: îndeplinirea cu profesionalism, loialitate, corectitudine şi în mod conştiincios a îndatoririlor de serviciu; abţinerea de la exprimarea sau manifestarea convingerilor lor politice; interzicerea de a solicita sau de a accepta, direct sau indirect, în considerarea funcţiei lor publice[3474], daruri sau alte avantaje; perfecţionarea pregătirii profesionale; îndatorirea ca la încetarea serviciului public să predea lucrările şi bunurile ce i-au fost încredinţate în vederea exercitării atribuţiilor de serviciu etc.

Legislaţia franceză în materie, prevede că obligaţia de confidenţialitate este impusă inspectorilor, care au obligaţia de a respecta în exercitarea atribuţiilor lor deontologia profesională caracteristică unui funcţionar al statului, funcţia lor presupunând: tact, discreţie şi imparţialitate, dar fără a compromite rigoarea în luarea măsurilor sau deciziilor care se impun.

Inspectorii de muncă, purtând asupra lor legitimaţia şi insigna care atestă funcţia pe care o îndeplinesc în exercitarea atribuţiilor stabilite prin lege, au, conform art. 19, următoarele drepturi:

a) să aibă acces liber, permanent şi fără înştiinţare prealabilă în sediul oricărui angajator şi în orice alt loc de muncă organizat de persoane fizice sau juridice;

S-a considerat că dreptul de a avea acces liber, permanent şi fără înştiinţare prealabilă în sediul persoanei juridice şi în orice alt loc de muncă, ar avea caracter neconstituţional. Ar exista o disproporţie vădită între puterea/atribuţiile inspectorilor de muncă şi organele de poliţie care „pentru a intra într-un sediu sau domiciliu, trebuie să aibă încuviinţarea instanţei de judecată".

Prin Decizia nr. 296/2005[3475] Curtea Constituţională a decis că textul în cauză nu încalcă normele din Constituţie (referitoare la egalitatea cetăţenilor – art. 16 alin. 1 şi la inviolabilitatea domiciliului – art. 27 alin. 1 -3) deoarece:

- în cazul sediilor industriale sau comerciale care nu sunt, concomitent, şi domicilii, personalizarea locului nu este atât de pronunţată, astfel că inviolabilitatea sediului nu este supusă aceloraşi reguli ca domiciliul propriu-zis (în care se desfăşoară viaţa privată a persoanei). Ca urmare, autorităţile pot exercita în alte condiţii, mult mai permisive, controlul asupra activităţilor profesionale care se desfăşoară în aceste sedii;
- intervenţia autorităţilor publice în sfera de activitate a persoanelor juridice are un scop legitim şi apare ca necesară într-o societate democratică, având în vedere că, printre obiectivele Inspecţiei Muncii, se numără şi controlul asupra respectării prevederilor legale referitoare la relaţiile de muncă, securitatea şi sănătatea în muncă, la protecţia salariaţilor care lucrează în condiţii deosebite;
- măsurile prevăzute de dispoziţiile legale criticate sunt proporţionale cu scopul legitim urmărit, întrucât numai în acest mod se asigură desfăşurarea optimă a operaţiunilor de control ale Inspecţiei Muncii

---

[3474] Mircea Preda, *Drept administrativ, Partea generală,* Editura Lumina Lex, Bucureşti, 2000 p. 129.
[3475] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 724 din 10 august 2005.

b) să identifice, pe baza actelor care dovedesc identitatea sau pe baza altor documente, persoanele aflate în locurile de muncă sau în alte locuri supuse controlului sau cercetării evenimentelor şi să impună completarea fişei de identificare;

c) să solicite angajatorului sau reprezentantului legal al acestuia, precum şi salariaţilor, singuri ori în prezenţa martorilor, documentele şi informaţiile necesare pentru realizarea controlului sau pentru efectuarea cercetării evenimentelor;

d) să li se pună la dispoziţie de către entitatea controlată copii de pe documentele care au legătură cu controlul efectuat sau cu cercetarea evenimentului;

e) să ia declaraţii scrise, singuri sau în prezenţa martorilor, salariaţilor, angajatorilor şi/sau, după caz, reprezentanţilor legali ai acestora, precum şi altor persoane care pot da informaţii cu privire la obiectul controlului efectuat sau al evenimentului cercetat;

f) să preleveze, în vederea efectuării de analize în laboratoare specializate sau în vederea administrării de probe, mostre de produse, materiale ori substanţe fabricate, utilizate, depozitate, manipulate şi să înştiinţeze deţinătorul sau angajatorul despre aceasta;

g) să dispună angajatorului efectuarea de măsurători, determinări şi expertize pentru prevenirea unor evenimente sau pentru stabilirea cauzelor evenimentelor produse, precum şi verificarea, prin organisme abilitate, a încadrării nivelului noxelor profesionale în limite admisibile la locurile de muncă;

h) să preleveze mostrele necesare din produse pentru care desfăşoară acţiuni de supraveghere a pieţei, iar în cazul în care consideră necesar, să dispună distrugerea sau scoaterea din uz a produselor care prezintă un risc grav;

i) să dispună angajatorului măsuri, în vederea remedierii într-un timp determinat a neconformităţilor constatate;

j) să dispună interzicerea, restricţionarea, retragerea unui produs de pe piaţă sau rechemarea acestuia, cu precizarea motivelor care stau la baza acestei decizii;

k) să dispună sistarea activităţii sau oprirea din funcţiune a echipamentelor de muncă, în cazul în care constată o stare de pericol grav şi iminent de accidentare ori de îmbolnăvire profesională, şi să sesizeze, după caz, organele de urmărire penală;

l) să dispună suspendarea sau retragerea autorizaţiei de funcţionare;

m) să aplice semne distinctive cu valoare de sigiliu, în condiţiile prevăzute de lege, în virtutea autorităţii de stat cu care este învestit, pe timpul şi în legătura cu îndeplinirea atribuţiilor de serviciu;

n) să sesizeze organele de urmărire penală cu privire la cazurile sau la situaţiile de încălcare a dispoziţiilor legale în domeniu, când există indicii de săvârşire a unei infracţiuni;

o) să constate contravenţii şi să aplice sancţiuni prevăzute de legislaţia în vigoare;
p) să solicite şi să primească necondiţionat sprijin de la autorităţi şi instituţii de ordine publică şi protecţie, după caz, în desfăşurarea controlului.

Se poate observa că pe lângă drepturile deja existente[3476], inspectorul de muncă va avea, prin lege, şi dreptul de a identifica, pe baza actelor care dovedesc identitatea sau pe baza altor documente, persoanele aflate în locurile de muncă sau în alte locuri supuse controlului sau cercetării evenimentelor şi să impună completarea fişei de identificare. Refuzul de a completa fişa de identificare se sancţionează cu amendă de până la 10.000 de lei, dar nu mai mică de 5.000 de lei.

De asemenea, inspectorul de muncă are dreptul, în conformitate cu art. 19 lit. e, să ia declaraţii scrise, singur sau în prezenţa martorilor, salariaţilor, angajatorilor şi reprezentanţilor legali ai acestora, precum şi altor persoane care pot da informaţii cu privire la obiectul controlului efectuat sau al evenimentului cercetat.

Pe lângă drepturile pe care le aveau[3477] şi până la republicarea legii, inspectorii pot dispune, precizează art. 19 lit. j, şi interzicerea, restricţionarea sau chiar retragerea unui produs de pe piaţă ori rechemarea acestuia.

Astfel de măsuri se iau de către inspectorii de muncă, în concordanţă cu obiectivele şi cu atribuţiile Inspecţiei Muncii, precum şi cu îndatoririle şi drepturile inspectorilor de muncă.

7. Natura juridică a măsurilor luate de inspectorii de muncă

Se prevede în art. 20 alin. 1 cu privire la constatările rezultate în urma controalelor şi a cercetării evenimentelor, măsurile, precum şi sancţiunile dispuse de inspectorii de muncă că acestea sunt consemnate de aceştia în procese - verbale, al căror model se aprobă prin decizie a inspectorului general de stat.

Contestaţiile formulate împotriva actelor cu caracter administrativ încheiate de inspectorii de muncă sunt soluţionate (art. 20 alin.2) potrivit prevederilor Legii contenciosului administrativ nr. 554/2004, cu modificările şi completările ulterioare, iar contestaţiile formulate împotriva proceselor-verbale de constatare şi sancţionare a contravenţiilor încheiate de inspectorii de muncă sunt soluţionate (art. 20 alin.3), potrivit prevederilor Ordonanţei Guvernului nr. 2/2001[3478] privind regimul juridic al contravenţiilor, aprobată cu modificări şi completări prin Legea nr.180/2002, cu modificările şi completările ulterioare.

De menţionat că şi anterior reglementarii analizate se recunoaştea[3479] posibilitatea contestării în contencios administrative a măsurilor dispuse de

---

[3476] Dan Ţop, *Dreptul muncii - Dreptul securităţii sociale, op. cit.*, p. 320-321.
[3477] Ş. Beligrădeanu. I.T. Ştefănescu, *Contestarea măsurilor luate de către inspectorii de muncă şi procedura de atacare sau de aplicare a sancţiunilor reglementate prin Legea nr.108/1999 pentru înfiinţarea şi organizarea Inspecţiei Muncii*, în „Dreptul" nr. 8/1999, p. 24- 26.
[3478] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 410 din 25 iulie 2001.
[3479] I.T. Ştefănescu, *Tratat... 2017, op.cit.*, p.948

inspectorii de muncă, dată fiind natura juridică a Inspecţiei Muncii, ca organ de specialitate al administraţiei publice centrale, având personalitate juridic şi aflată în subordinea Ministerului Muncii şi Solidarităţii Sociale de unde rezulta că măsurile luate de inspectorii de muncă, în exercitarea atribuţiilor conferite, Inspecţiei Muncii, conform art. 6 din lege, sunt acte administrative ale unei autorităţi publice[3480] (art. 48 alin. 1 din Constituţia României).

Aşa cum s-a arătat în doctrina[3481], inspectorii de muncă sunt agenţi constatatori, şi deţin această calitate, alăturat altor drepturi şi atribuţii conferite de lege, exercitând în această funcţie o parte a autorităţii publice, în numele căreia îşi desfăşoară activitatea, respectiv Inspecţia Muncii.

Persoanele fizice sau juridice controlate au obligaţia, prevede art. 21, de a pune la dispoziţia inspectorilor de muncă documentele şi informaţiile solicitate de către aceştia, necesare controlului ori cercetării evenimentului.

Inspectorii de muncă îşi pot desfăşura activitatea de control, conform art. 22, pe tot teritoriul ţării, indiferent de locul de muncă în care îşi desfăşoară activitatea în mod curent, în baza deciziei emise de inspectorul general de stat. Şi aceasta reprezintă o prevedere nouă în raport cu reglementarea anterioară.

Inspectorii de muncă sunt competenţi să constate şi să sancţioneze contravenţiile prevăzute de Legea nr. 108/1999, precum şi pe acele reglementate de Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă.

De asemenea ei sunt competenţi, potrivit art. 23 din aceiaşi reglementare, să constate şi să sancţioneze toate faptele care, potrivit legii, constituie contravenţii şi pentru care se prevede că agentul constatator face parte din personalul Ministerului Muncii şi Solidarităţii Sociale, al direcţiilor generale de muncă şi protecţie socială şi al inspectoratelor teritoriale de protecţie a muncii.

Un astfel de exemplu ar fi constatarea şi sancţionarea contravenţiilor la Legea nr. 319/2006 privind sănătatea şi securitatea în muncă sau la Legea nr. 203/1999[3482] privind permisele de muncă.

8. Procedura aplicării măsurilor şi sancţiunilor

Constituie contravenţii, potrivit art. 23 alin. 1, şi se sancţionează cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei:

a) împiedicarea în orice mod a inspectorilor de muncă să exercite, total sau parţial, controlul ori să efectueze cercetarea evenimentelor potrivit prevederilor legale prin orice acţiune sau inacţiune a conducătorului unităţii, a reprezentantului legal, a unui angajat, prepus ori a altei persoane aflate în locaţiile supuse controlului, inclusiv refuzul persoanei găsite la locul de muncă de a completa fişa de identificare sau de a da informaţii despre evenimentul cercetat;

[3480] Ş. Beligrădeanu, I.T. Ştefănescu, *Contestarea măsurilor luate de inspectorii de muncă şi procedura de atacare sau de aplicare...art.cit. supra*, p. 21.
[3481] Dan Ţop, *Dreptul muncii- Dreptul securităţii sociale, ..., op .cit.*, p. 324.
[3482] Publicată în Monitorul Oficial, al României, Partea I, nr. 646 din 30 decembrie 1999.

b) neîndeplinirea sau îndeplinirea parţială de către entitatea controlată a măsurilor dispuse de inspectorul de muncă, la termenele stabilite de acesta;
c) nerespectarea de către conducătorul unităţii, reprezentantul legal al acestuia, angajaţi, prepuşi sau alte persoane aflate în locaţiile supuse controlului a obligaţiei de a pune la dispoziţia inspectorilor de muncă, în termenul stabilit de aceştia, documentele şi informaţiile solicitate, necesare controlului ori cercetării evenimentelor.

S-a considerat că „art. 23 din Legea nr. 108/ 1999 ar putea fi completat în sensul că reprezintă contravenţie fapta angajatorului care foloseşte munca disimulată prin întocmirea necorespunzătoare a documentelor de evidenţă a muncii sau/şi de plată a drepturilor salariale.

De asemenea, constituie contravenţie fapta salariatului care, în acord cu angajatorul, acceptă acordarea drepturilor la un alt nivel decât cel real, care rezultă din munca efectiv prestată. În cazul în care salariatul face dovada că l-a înştiinţat pe angajator (prin procedura propusă la lit. a), inspectorul de muncă nu ar putea să dispună sancţionarea contravenţională şi a salariatului, ci numai a angajatorului"[3483].

Constatarea şi sancţionarea contravenţiilor prevăzute mai sus se fac de către inspectorii de muncă, regula generală[3484] fiind aceea că agentul constatator aplică şi sancţiunea. Sancţiunea se aplică în limitele prevăzute de Legea nr. 108/1999 şi trebuie să fie proporţională cu gradul de pericol social al faptei săvârşite, ţinându-se seama de împrejurările în care a fost săvârşită fapta, de modul şi mijloacele de săvârşire a acesteia, de scopul urmărit, de urmările produse, inspectorii de muncă având obligaţia individualizării sancţiunii[3485], ca urmare a competenţei de a aplica sancţiunile contravenţionale prevăzute de Legea nr. 108/1999.

Actul constatator al contravenţiei este necesar să cuprindă în mod obligatoriu elementele prevăzute în Ordonanţa Guvernului nr.2/2001, în caz contrar el va fi lovit de nulitate absolută [3486].

Este evident că dacă angajatorul săvârşeşte mai multe contravenţii prevăzute de Legea nr. 108/1999, republicată, constatate în acelaşi timp de inspectorul de muncă, urmează a se încheia un singur proces-verbal.

Contravenientul poate, precizează art. 24 alin. 1, achita pe loc sau în termen de cel mult 48 de ore de la data încheierii procesului - verbal ori, după caz, de la data comunicării acestuia jumătate din minimul amenzii prevăzute la art. 23 alin. 1, inspectorul de muncă făcând menţiune despre această posibilitate în procesul - verbal.

Contravenţiilor din acest domeniu le sunt aplicabile dispoziţiile Ordonanţei Guvernului nr.2/2001, aprobată cu modificări şi completări prin Legea nr. 180/2002[3487], cu modificările şi completările ulterioare.

[3483] Monica Gheorghe, *Consideraţii relative la prestarea disimulată a muncii - situaţii, cazuri, efecte, propuneri*, în Dreptul nr. 12/2013, p. 237
[3484] Alexandru Ţiclea, *Tratat... op .cit.*, p. 986
[3485] Mircea Preda, op. cit., p. 312.
[3486] Alexandru Ţiclea, *Tratat... op .cit.*, p. 984
[3487] Publicată în Monitorul Oficial, al României, Partea I, nr. 268 din 22 aprilie 2002.

Inspectorii de muncă sunt competenţi, se arată în art. 25, să constate şi să sancţioneze toate faptele care, potrivit legii, constituie contravenţii şi pentru care se prevede că agentul constatator face parte din personalul Ministerului Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale, al direcţiilor de muncă şi protecţie socială[3488] şi al inspectoratelor teritoriale de muncă.

În cazul săvârşirii repetate de către angajatori a unor abateri grave de la prevederile legislaţiei muncii sau de la normele de securitate şi sănătate în muncă, Inspecţia Muncii poate cere, prevede art. 26, radierea persoanei juridice din registrul comerţului

Probleme complexe se pun în legătură cu ultima sancţiune stabilită prin Legea nr. 108/ 1999 privind înfiinţarea şi organizarea Inspecţiei Muncii, art. 26, conform căruia Inspecţia Muncii poate cere radierea persoanei juridice din registrul comerţului[3489].

Independent de caracterul *sui generis* al acestei sancţiuni în raport cu libertatea de voinţă a asociaţilor dintr-o societate comercială, redactarea imperfectă a textului ridică problema modului său de aplicare; cu alte cuvinte, se impune clarificarea modului în care trebuie să procedeze organele Inspecţiei Muncii spre a se ajunge la *„radierea persoanei juridice din registrul comerţului"*.

Legea nr. 26/1990 privind registrul comerţului, republicată[3490], nu reglementează radierea din registrul comerţului, în art. 25, ea prevede doar că oricine se consideră prejudiciat printr-o înmatriculare sau printr-o menţiune din registrul comerţului are dreptul să solicite judecătorului-delegat (la registrul comerţului) radierea ei; încheierea judecătorului-delegat poate fi atacată numai cu recurs în termen de 15 zile de la data pronunţării (care se soluţionează de tribunal, în camera de consiliu).

Se arată[3491] că „se poate considera deci că art. 26 din Legea nr. 108/1999 privind înfiinţarea şi organizarea Inspecţiei Muncii constituie o completare implicită a art. 232 alin. 1 din Legea nr. 31/1990 privind societăţile comerciale (republicată, cu modificările ulterioare). Cu alte cuvinte, deosebit de motivele (prevăzute de normele de drept comercial) pentru care se poate cere, de către orice persoană interesată, dizolvarea societăţii comerciale, cu efectul radierii ei din registrul comerţului, se adaugă şi motivul indicat de art. 26 din Legea nr. 108/1999

3488 A se vedea art. 1 şi art. 23 din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 113/2011 privind organizarea şi funcţionarea Agenţiei Naţionale pentru Plăţi şi Inspecţie Socială, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 921 din 23 decembrie 2011.

3489 A se vedea, Ş. Beligrădeanu. I.T. Ştefănescu, Contestarea măsurilor luate de către inspectorii de muncă şi procedura de atacare sau de aplicare a sancţiunilor reglementate prin Legea nr.108/1999 pentru înfiinţarea şi *organizarea Inspecţiei Muncii*, art.cit., supra, p. 24- 26; S. Ghimpu, A. Ţiclea, op. c/t., p. 745-746; I.T. Ştefănescu, *Tratat....2017, op. cit.* , p. 949

3490 Publicată în „Monitorul oficial al României", partea I, nr. 49 din 4 februarie 1998, modificată şi completată prin Ordonanţa Guvernului nr. 72/2004, publicată în Monitorul Oficial,Partea I, nr. 791 din 27 august 2004, aprobată prin Legea nr. 519/2004, publicată în „Monitorul Oficial, Partea I, nr. 1109 din 26 noiembrie 2004.

3491 Alexandru Ţiclea, *Tratat... op .cit.*, p. 240

privind înfiinţarea şi organizarea Inspecţiei Muncii. Este însă un motiv invocabil numai de către Inspecţia Muncii.

Ca urmare, dacă apreciază că angajatorul a săvârşit, în mod repetat, abateri grave de la prevederile legislaţiei muncii sau de la normele de securitate şi sănătate în muncă, Inspecţia Muncii este în drept să ceară secţiei comerciale a tribunalului în circumscripţia căruia se află sediul societăţii comerciale dizolvarea acesteia cu efectul radierii ei din registrul comerţului (conform art. 26 din Legea nr. 108/1999 privind înfiinţarea şi organizarea Inspecţiei Muncii, coroborat cu art. 232 din Legea nr. 31/1990 privind societăţile comerciale)."

S-a apreciat[3492] că „este evident că regiile autonome – deşi sunt supuse înmatriculării în registrul comerţului ca orice *„comerciant"*(art. 1 alin. 1 şi 2 din Legea nr. 26/1990 privind registrul comerţului) – au totuşi altă natură juridică decât societăţile comerciale (cu capital integral ori majoritar de stat sau privat). Altfel spus, regiile autonome au un puternic caracter de persoane juridice de drept public, în consecinţă, deoarece regiile autonome se înfiinţează, după caz, prin hotărâre a Guvernului – cele de interes naţional, sau a organelor administrativ-teritoriale – regiile de interes local (conform art. 3 alin. 2 din Legea nr. 15/1990 privind reorganizarea unităţilor economice de stat), rezultă că, din raţiuni de simetrie juridică, tot aceleaşi autorităţi publice pot dispune şi desfiinţarea lor.

Aşadar, în cazul aplicării art. 26 din Legea nr. 108/1999 privind înfiinţarea şi organizarea Inspecţiei Muncii, cu privire la o regie autonomă, Inspecţia Muncii urmează a cere autorităţii publice care este competentă să o înfiinţeze (Guvernul ori organul unităţii administrativ-teritorial, după caz) să hotărască desfiinţarea ei, pentru motive repetate şi grave.

Atunci când solicitarea este admisă – prin hotărâre expresă în acest sens – emitentul hotărârii urmează să o comunice şi registrului comerţului, care va fi în măsură şi obligat, pe această bază, să înregistreze menţiunea referitoare la *'încetarea firmei"* în registrul comerţului."

9. Soluţionarea contestaţiilor împotriva măsurilor şi sancţiunilor contravenţionale

Ţinând seama de natura juridică a Inspecţiei Muncii, că măsurile luate de inspectorii de muncă sunt acte administrative ale unei autorităţi publice, în doctrină[3493], anterior modificării Legii nr. 108/2000, s-a afirmat că posibilitatea „de a fi contestate pe căile judiciare sau administrative prevăzute de lege (art. 19 alin. 2) se concretizează prin exercitarea unei acţiuni în contencios administrativ.

Acţiunea în cauză , s-a arătat[3494] că va fi întemeiată pe dispoziţia înscrisă în art. 1 alin. 1 din Legea nr. 554/ 2004 privind contenciosul administrativ, deoarece atare măsuri nu se includ în excepţiile limitativ indicate prin art. 5 al acestei legi.

3492 I.T. Ştefănescu, *Tratat...2017, op.cit.*, p. 950.
3493 Alexandru Ţiclea, *Tratat... op.cit.*, p. 241
3494 I.T. Ştefănescu, *Tratat..., 2014, op.cit.*, p. 882

Modificarea reglementării, prevde expres o asemenea cale de atac în art. 20 alin. 2, potrivit căruia contestaţiile formulate împotriva actelor cu caracter administrativ încheiate de inspectorii de muncă sunt soluţionate potrivit prevederilor Legii contenciosului administrativ nr. 554/2004, cu modificările şi completările ulterioare

Faţă de prevederile Legii nr. 554/2004 privind contenciosul administrativ, prealabil introducerii acţiunii în anularea actului administrativ, angajatorul este obligat să formuleze plângere administrativă la organul emitent al actului; el poate, facultativ, să formuleze şi o a doua plângere administrativă către autoritatea ierarhic superioară.

Logic este ca, fie concomitent, fie la scurt timp după introducerea acţiunii întemeiate pe art. 1 din Legea nr. 554/2004 privind contenciosul administrativ, angajatorul (reclamant) să solicite instanţei de contencios administrativ şi suspendarea executării actului administrativ, adică a măsurii luate de către inspectorul de muncă *„pentru prevenirea unei pagube iminente"* (art. 14 alin. 1 din Legea nr. 554/2004 privind contenciosul administrativ). Cererea în cauză (de suspendare a executării actului administrativ) poate fi admisă sau nu de către instanţa amintită (art. 14 alin. 2), neavând efect suspensiv de executare *ope legis.*

Prin excepţie, dacă măsura luată de inspectorul de muncă reprezintă aplicarea unei amenzi contravenţionale (art. 20-21 din Legea nr. 108/1999), contestarea ei se poate efectua numai prin introducerea unei plângeri la judecătorie.

Plângerea suspendă executarea, fiind vorba de „o suspendare de drept, în temeiul legi, fără a fi nevoie de o solicitare în acest sens"[3495].

Printr-o astfel de plângere, s-a mai spus[3496] că angajatorul – contravenient nu poate contesta (în ipoteza contravenţiei reglementate prin art. 21 din Legea nr. 108/1999 privind înfiinţarea şi organizarea Inspecţiei Muncii) legalitatea sau/şi temeinicia *„măsurilor obligatorii"* dispuse de către inspectorul de muncă, ci numai încălcarea condiţiilor legale de stabilire şi sancţionare a contravenţiilor. Concluzia decurge din faptul că în acest scop (al contestării legalităţii sau/şi temeiniciei), angajatorul trebuie să recurgă la procedura reglementată prin Legea nr. 554/2004 privind contenciosul administrativ.

Dacă angajatorul nu a procedat ca atare şi, concomitent, au expirat termenele prevăzute de Legea nr. 554/2004 privind contenciosul administrativ, rezultă că a achiesat implicit la justeţea măsurilor obligatorii dispuse de către inspectorul de muncă, în consecinţă, în cazul dat, *„plângerea"* angajatorului-contravenient împotriva procesului-verbal de contravenţie întocmit în temeiul art. 21 din Legea nr. 108/1999 poate fi bazată numai pe neîndeplinirea condiţiilor legale de stabilire şi sancţionare a contravenţiilor. Deci, „plângerea" nu se poate întemeia pe nelegalitatea şi/ sau netemeinicia măsurilor obligatorii dispuse de către inspectorul

[3495] Alexandru Ţiclea, *Tratat... op .cit.*, p. 988
[3496] I.T. Ştefănescu, *Tratat...,2017, op.cit.*, p. 948

de muncă, măsuri care, prin ipoteză, nu au fost aduse la îndeplinire de către angajatorul-contravenient, în termenele stabilite.

În situaţia în care se află în curs de judecată, concomitent, atât acţiunea în contencios administrativ (introdusă în baza art. 1 din Legea nr. 554/2004 privind contenciosul administrativ) împotriva *„măsurilor"* hotărâte de către inspectorul de muncă, cât şi plângerea împotriva procesului-verbal de contravenţie (întocmit în temeiul art. 21 din Legea nr. 108/1999), devin aplicabile[3497] dispoziţiile art. 413 pct. 1 din Codul de procedură civilă referitoare la posibilitatea suspendării judecării plângerii, până la soluţionarea irevocabilă a acţiunii în contencios administrativ.

Hotărârea judecătorească prin care s-a soluţionat plângerea împotriva măsurii dispuse de inspectorul de muncă, poate fi atacată cu recurs[3498] în termen de 15 zile de la comunicare.

În schimb hotărârea prin care se soluţionează plângerea împotriva amenzii contravenţionale poate fi atacată cu apel[3499], care suspendă executarea, fiind soluţionat de secţia de contencios administrativ şi fiscal a tribunalului. Motivarea apelului nu este obligatorie, motivele pot fi susţinute şi oral în faţa instanţei.

[3497] Alexandru Ţiclea, *Tratat... op .cit.*, p. 241.
[3498] Dan Ţop, *Dreptul muncii, Dreptul securităţii sociale, ...*, *op .cit.*, p. 405.
[3499] Alexandru Ţiclea, *Tratat... op .cit.*, p. 989

TIPARUL EXECUTAT LA TIPOGRAFIA:



www.zven.ro
zven.print@gmail.com
tel./fax: 0345 401 330
mobil: 0765 464 304
str. Gabriel Popescu, nr. 3, Târgoviște, Dâmbovița


ISBN 978-606-652-193-2